rapport annuel 1999·2000

Québec

Commission des lésions professionnelles

Quelques chiffres

EFFECTIF AUTORISÉ	464
BUDGET ANNUEL	45,5 millions de dollars
CONTESTATIONS REÇUES	20 922
DOSSIERS FERMÉS	16 268
• DÉCISIONS	6433
• ACCORDS EN CONCILIATION	2242
• DÉSISTEMENTS	7343

(77% des désistements sont attribuables à la conciliation)

DÉLAI MOYEN DE TRAITEMENT

• RECOURS DEPUIS LE 1ER AVRIL 1998 (dossiers urgents, prioritaires et réguliers)	
• SANS LES REMISES	5,2 mois
• AVEC LES REMISES	6,7 mois
• RECOURS AVANT LE 1ER AVRIL 1998 (dossiers en réserve aux bureaux de révision et à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles)	
• SANS LES REMISES	10 mois
• AVEC LES REMISES	14,7 mois
• TOUS LES RECOURS (avant et après le 1ER AVRIL 1998)	
• SANS LES REMISES	7,5 mois
• AVEC LES REMISES	10,6 mois
REMISES ACCORDÉES	8989

rapport annuel 1999·2000

Note :
Lorsque le générique masculin est utilisé dans ce document, c'est sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger le texte.

ISBN : 2-550-36391-4
Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec, 2000
Bibliothèque nationale du Canada, 2000

Monsieur Jean-Pierre Charbonneau
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du gouvernement
Québec (Québec)

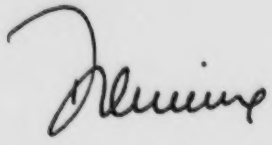
Monsieur le Président,

Conformément aux dispositions de l'article 381 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001), j'ai l'honneur de vous présenter pour dépôt le rapport annuel de la Commission des lésions professionnelles.

Ce rapport couvre la période du 1er avril 1999 au 31 mars 2000.

Recevez, Monsieur le Président, l'assurance de mes sentiments distingués.

La ministre du Travail
et ministre responsable de l'Emploi,



Diane Lemieux

Québec, octobre 2000

Madame Diane Lemieux
Ministre du Travail
et ministre responsable de l'Emploi,
200, chemin Sainte-Foy
6e étage
Québec (Québec)
G1R 5S1

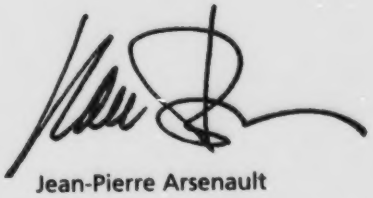
Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous transmettre le rapport annuel de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 1999-2000.

Ce rapport rend compte de l'ensemble des activités de notre organisme et contient de nombreux renseignements d'intérêt public. Il a été préparé conformément aux dispositions de l'article 381 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001).

Veuillez agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.

Le président,



Jean-Pierre Arsenault

Québec, octobre 2000.

table des **matières**

MESSAGE DU PRÉSIDENT ____ 10

FONCTION, MISSION ET VALEURS ____ 12

Notre fonction ____ 13
Notre mission ____ 13
Nos valeurs ____ 13

FONDEMENT JURIDIQUE ____ 14

Les assises juridiques de la CLP ____ 15
La compétence et les domaines d'intervention ____ 16

STRUCTURE ORGANISATIONNELLE ____ 17

Organigramme de la CLP ____ 19
Les mandats reliés aux directions support ____ 20
Mandats communs ____ 20
Mandats spécifiques ____ 20
Schéma des mandats et responsabilités ____ 21

LOGO DE LA CLP REMPLACÉ PAR CELUI DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC ____ 22

OBJECTIFS STRATÉGIQUES ____ 24

OBJECTIF 1

RENCONTRER LES DÉLAIS FIXÉS PAR LA LOI POUR LES RECOURS SOUMIS À COMPTER DU 1ER AVRIL 1998, ÉPUISER LES DOSSIERS CALP AU COURS DE L'ANNÉE ET MAINTENIR UN DÉLAI DE TRAITEMENT D'UN AN POUR LES ANCIENS DOSSIERS DES BUREAUX DE RÉVISION ____ 25

- Un délai moyen de 5,2 mois pour les recours soumis depuis le 1er avril 1998 ____ 25
- 92 % des dossiers de la CALP étaient réglés à la fin de l'année ____ 28
- Un délai de traitement inférieur à un an dans 93 % des anciens dossiers des bureaux de révision ____ 28

OBJECTIF 2

AMÉLIORER, AVEC LA COLLABORATION DES PARTIES, LES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE AFIN DE RÉDUIRE LES DEMANDES DE REMISE ____ 29

- La révision des procédures de mise au rôle et de gestion des remises ____ 29
- Une politique de gestion des remises qui fait appel à la collaboration des parties ____ 29

OBJECTIF 3

RÉGLER LE TIERS DES RECOURS PAR LE PROCESSUS DE CONCILIATION ET METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE À CET ÉGARD ____ 31

- Des travaux pour consolider et améliorer le service de conciliation ____ 31

OBJECTIF 4

TERMINER LA MISE EN PLACE DE LA RÉGIONALISATION ET S'ASSURER QUE CHAQUE UNITÉ RÉGIONALE ET LOCALE SOIT AUTONOME ET S'ACQUITTE PLEINEMENT DES MANDATS QUI RELÈVENT DE SA COMPÉTENCE, TOUT EN TENANT COMPTE DES PARTICULARITÉS DE CHACUNE ____ 33

- La CLP est maintenant présente partout au Québec ____ 33
- La nomination de 15 nouveaux commissaires ____ 33
- 2197,6 jours-personnes ont été consacrés à la formation ____ 34
- Des outils afin de favoriser l'autonomie des régions ____ 35

OBJECTIF 5

ÉVALUER LES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE DÉCISIONNELLES QUI ONT ÉTÉ MIS EN PLACE EN **1998-1999** AFIN DE MESURER LEUR EFFICACITÉ, ET LES ACTUALISER AU BESOIN ____ 36

- L'expérimentation et l'évaluation des mécanismes ____ 36
- Une équipe spéciale sur le financement ____ 37
- Un nouveau modèle de décision ____ 37

OBJECTIF 6

SE DOTER DE MÉCANISMES PERMETTANT D'ÊTRE À L'ÉCOUTE DU PERSONNEL ET DE LUI MANIFESTER LA CONSIDÉRATION ET LE RESPECT DE L'ORGANISATION ____ 39

- Une contribution majeure de la Direction des ressources humaines et financières ____ 39
- L'Intranet : une vitrine de l'information qui facilite également le partage des connaissances ____ 40

SERVICE DES PLAINTES ____ **42**

- Plaintes traitées par le Service des plaintes du 1er avril 1999 au 31 mars 2000 ____ 44

PROTECTION DES RENSEIGNEMENTS PERSONNELS ____ **45**

- Activités réalisées en 1999-2000 ____ 46
- Priorités pour 2000-2001 ____ 47

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES ____ **48**

DÉCISIONS D'INTÉRÊT 60

Jugements de la Cour d'appel 61
Jugements de la Cour supérieure 65
Décisions de la Commission des lésions professionnelles 68
Preuve et procédure 68
Compétence 70
Maladie professionnelle 71
Emploi convenable 74
Financement - classification et cotisation 75
Financement - imputation des coûts 78
Santé et sécurité au travail 81
Table de références 83

ÉTATS FINANCIERS 85

Rapport de la direction 87
Rapport du vérificateur 89

ANNEXES 97

ANNEXE 1 98
Liste des décrets adoptés en 1999-2000 qui découlent de la *Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives*

ANNEXE 2 99
Liste des codes qui découlent de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*

ANNEXE 3 100
Coordonnées des bureaux de la CLP dans toutes les régions du Québec

message du président

Après une première année axée sur la mise en place du tribunal, l'année 1999-2000 nous a permis de finaliser son implantation et de consolider ses activités à plusieurs égards.

Au cours de l'année, nous avons ainsi terminé la mise en place de notre plan de régionalisation et nous avons complété l'embauche de notre personnel, de sorte que tous nos bureaux sont maintenant pleinement fonctionnels. Il faut rappeler qu'en deux ans, la CLP est passée de deux à vingt points de service et qu'elle a presque doublé son effectif. Malgré ces changements majeurs, le tribunal a réussi à abaisser sensiblement le délai moyen de traitement des dossiers, qui est passé de 13,1 mois en 1997-1998 à 7,5 mois cette année.

Par ailleurs, nous avons réglé près de 50 % des contestations par la conciliation, ce qui démontre un intérêt grandissant des parties pour cette alternative à l'audience. Nous en sommes très heureux car, depuis la mise en place de la Commission, nous avons toujours affirmé que la conciliation était une voie privilégiée par le tribunal pour régler les litiges à l'amiable entre les parties.

Ces résultats au plan des délais et de la conciliation rejoignent l'esprit de la réforme de 1998 qui visait à humaniser, simplifier et accélérer le processus de contestation des décisions de la Commission de la santé et de la sécurité du travail. C'est dans cette optique et c'est aussi en nous rappelant la raison d'être des tribunaux administratifs que nous avons poursuivi nos travaux. C'est également pour cela que nous maintenons un contact régulier avec les représentants de nos clients. Nos échanges nous permettent de faire le point et d'identifier les aspects sur lesquels nous devons nous attarder afin d'améliorer nos services.

Tout cela démontre notre adhésion entière à l'objectif de la nouvelle *Loi sur l'administration publique* qui consiste à améliorer la qualité des services aux citoyens. À cette fin, nous avons mis en place des outils de gestion axés sur les résultats, à savoir le plan stratégique et le rapport de gestion, et nous avons commencé à implanter un processus d'évaluation du rendement qui est fondé sur la communication et l'atteinte de résultats. Dans le même sens, notre rapport d'activités rend compte de nos résultats en fonction des objectifs stratégiques que nous nous étions fixés en début d'année.

Outre les travaux reliés à ces objectifs stratégiques, plusieurs réalisations traduisent notre préoccupation constante en ce qui touche le service à la clientèle. L'adoption de cadres d'intervention pour les commissaires et les assesseurs est une de celles-là. En plus de clarifier et de faire connaître les paramètres à l'intérieur desquels chacun exerce son rôle, ces cadres visent, notamment, à ce que nos intervenants intègrent et reflètent bien les valeurs fondamentales de la CLP dans leur action et leur comportement.

Par ailleurs, l'implantation de notre site Internet nous a donné un moyen supplémentaire pour faire connaître la CLP et rejoindre notre clientèle. Actuellement, notre site permet de diffuser toute

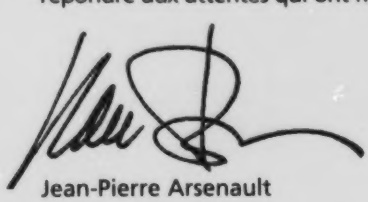
l'information pertinente concernant le tribunal. Dans une deuxième étape, nous développerons des fonctions interactives grâce auxquelles les clients pourront transmettre leur contestation ou leur plainte et communiquer avec nous. Cela facilitera sans doute les démarches pour plusieurs d'entre eux.

Entre-temps, ce nouveau moyen de communication nous a permis d'élargir l'accès à un outil pour lequel les représentants ont souvent démontré leur intérêt. Il s'agit du Mémento, un aide-mémoire qui permet un repérage rapide des principales tendances jurisprudentielles. Conçu à l'origine pour le personnel du tribunal, ce document est maintenant disponible sur Internet. Il en est de même pour les *Règles de preuve, de procédure et de pratique* de la CLP qui ont été approuvées par le gouvernement le 1er mars et qui sont entrées en vigueur le 30 mars 2000.

Dans un tout autre ordre d'idées, nous avons pris diverses mesures dans le cadre du programme gouvernemental visant à assurer la protection des renseignements personnels qui concernent les clients et les employés. Au cours de l'année, nous avons ainsi créé un comité de protection des renseignements personnels dont les membres occupent tous une fonction stratégique à la CLP. L'analyse de nos pratiques nous a permis d'élaborer un plan d'action qui interpelle chaque direction et qui prévoit diverses mesures afin de corriger les lacunes identifiées. Plusieurs d'entre elles ont déjà été mises en place.

Évidemment, tous ces travaux ont exigé énormément d'efforts de la part de toutes et tous nos employés et je tiens, de nouveau, à les remercier pour leur persévérance et leur participation. Dans des situations souvent difficiles, ils ont démontré un souci constant pour la clientèle et c'est grâce à eux tous si la CLP a franchi autant d'étapes dans une période relativement courte. Je veux également remercier les membres issus des associations pour leur implication et leur contribution à l'atteinte de nos objectifs, ainsi que tous nos partenaires qui nous ont constamment appuyés depuis deux ans.

Nous sommes maintenant prêts à amorcer l'année 2000-2001 qui sera une année déterminante puisque nous atteindrons notre rythme de croisière avec un volume d'entrées qui devrait se stabiliser à environ 24 000 contestations par année. Le traitement efficace d'un volume aussi important exigera une collaboration étroite entre le tribunal, les clients, leurs représentants ainsi que tous les intervenants. C'est essentiel si nous voulons rencontrer les objectifs de la réforme de 1998 et répondre aux attentes qui ont mené à la création de la Commission des lésions professionnelles.



Jean-Pierre Arsenault

fonction **mission** et **valeurs**

notre fonction
notre **mission,** nos **valeurs**

NOTRE FONCTION

La fonction de la Commission des lésions professionnelles (CLP) lui a été dévolue par le législateur. Cette fonction se résume ainsi :

« Entendre et disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), à la suite d'une révision administrative. »

NOTRE MISSION

Notre mission tient compte des objectifs et de l'esprit de la loi qui a présidé à la création de la CLP. Elle consiste à :

- Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible; et

- Entendre nos clients, concilier leurs intérêts et, le cas échéant, décider de leurs recours avec diligence dans le respect des droits fondamentaux.

NOS VALEURS

Pour actualiser sa mission, la CLP privilégie trois valeurs.

Le première, et également la plus importante, c'est la **primauté des clients**. Ils sont au cœur de toutes les actions et de toutes les décisions. De l'accueil jusqu'à la décision finale, l'objectif de l'ensemble du personnel sera toujours de leur donner les meilleurs services.

La deuxième valeur, c'est le **respect** des clients, de leurs représentants et du personnel, mais également à l'égard de la CLP. Le respect mutuel fera en sorte que la CLP puisse atteindre ses objectifs et cela, dans le plus grand intérêt de la clientèle.

Et enfin, la troisième valeur, c'est la **responsabilité partagée** puisque le comité de direction privilégie le travail d'équipe et l'imputabilité. Toutefois, pour atteindre les objectifs visés, dont nous traiterons plus loin, l'organisation compte également sur la collaboration de la clientèle et de tous les partenaires.

Fondement juridique

les assises juridiques de la CLP

Les responsabilités de la Commission des lésions professionnelles sont régies par trois lois :

- ***La Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives (LICLP)***

Cette loi a créé la CLP le 1er avril 1998, en remplacement de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles, et a aboli les bureaux de révision. Elle a de plus introduit le paritarisme non décisionnel au sein du tribunal administratif qu'est la CLP. C'est ainsi qu'un membre issu des associations syndicales et un membre issu des associations d'employeurs siègent auprès d'un commissaire pendant l'audience. Ils peuvent poser des questions et ils exercent un rôle conseil auprès du commissaire, qui prend seul la décision. L'annexe 1 donne la liste des décrets adoptés en 1999-2000 qui découlent de la LICLP.

- ***La Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)***

Cette loi, entrée en vigueur le 19 août 1985, avait créé la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Elle vise non seulement à compenser financièrement les pertes subies par le travailleur victime d'une lésion professionnelle, mais surtout à le réadapter dans la mesure du possible et à permettre son retour au travail.

- ***La Loi sur la santé et la sécurité du travail (LSST)***

Cette loi, adoptée en 1979, a créé la CSST. Axée sur la prévention, la LSST prévoit diverses mesures visant à assurer la santé et la sécurité au travail, notamment le droit de refuser d'exécuter un travail dangereux et le droit au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Elle énonce les obligations de l'employeur à l'égard de la santé et de la sécurité des travailleurs.

la compétence
et les **domaines d'intervention**

La CLP a compétence exclusive pour décider des recours formés à l'encontre des décisions rendues par la CSST. En d'autres termes, la CLP reçoit les contestations des travailleuses, des travailleurs et des employeurs insatisfaits d'une décision rendue par la CSST. Elle tente de régler leur désaccord par la voie de la conciliation et, si ce n'est pas possible, elle les convoque à une audience avant de rendre une décision.

La Commission des lésions professionnelles comporte deux divisions, soit :

- la Division du financement, où le commissaire siège seul;
- la Division de la prévention et de l'indemnisation des lésions professionnelles, où deux membres, l'un issu des associations d'employeurs et l'autre des associations syndicales, siègent auprès du commissaire et ont pour fonction de le conseiller.

Dans les deux divisions, le commissaire peut aussi être assisté par un assesseur, c'est-à-dire un expert-conseil – médecin, ingénieur, actuaire ou autre – qui a pour fonction de le conseiller sur toute question de nature médicale, professionnelle ou technique.

La Commission des lésions professionnelles a compétence pour entendre les contestations des travailleuses, des travailleurs et des employeurs dans les domaines suivants :

- l'existence d'une lésion professionnelle,
- l'évaluation médicale,
- le droit aux indemnités,
- l'assistance médicale,
- la réadaptation,
- le financement,
- le droit au retour au travail,
- le droit de refus,
- le droit au retrait préventif,
- la prévention,
- l'inspection dans les établissements.

structure organisationnelle

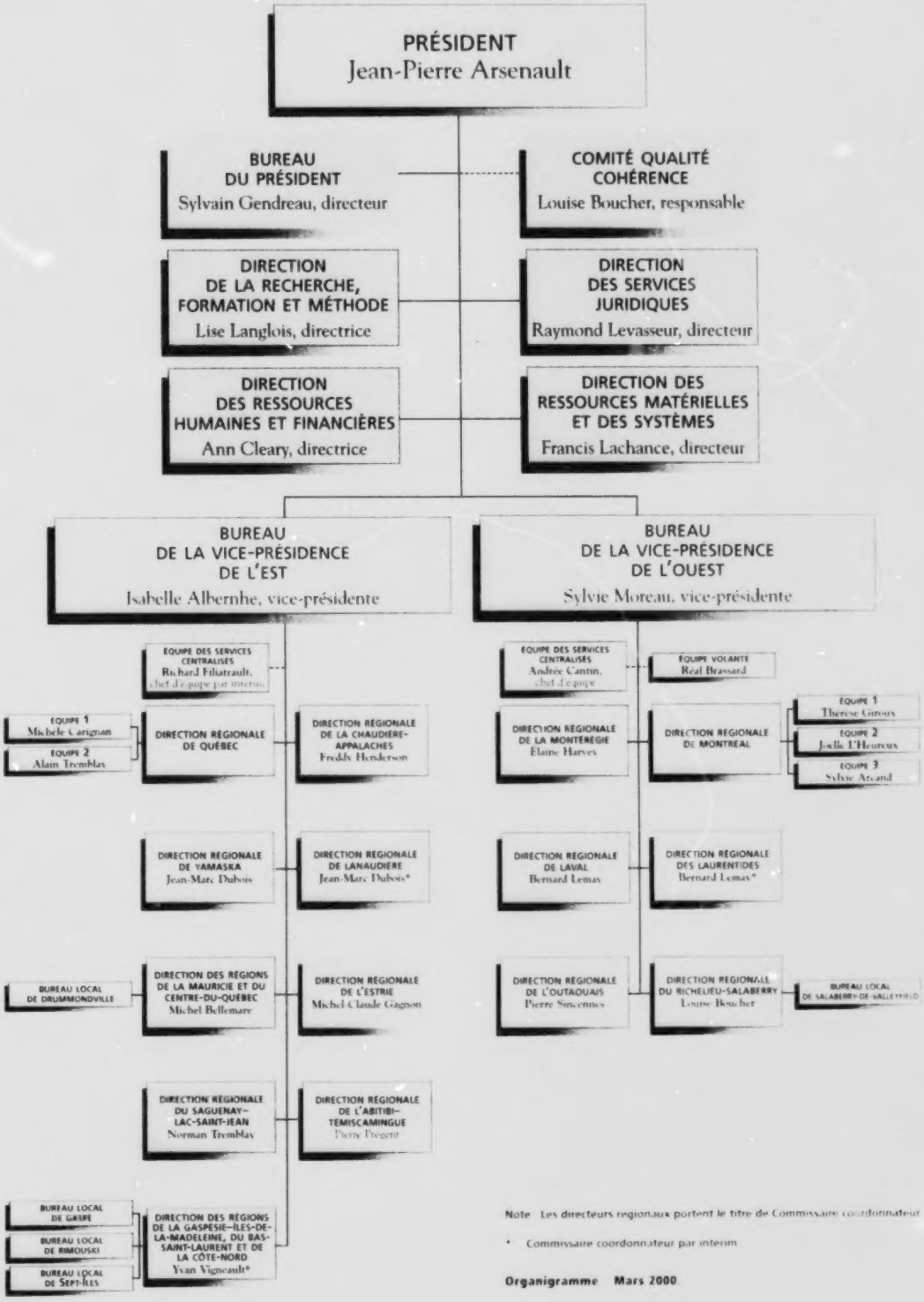
La structure organisationnelle de la CLP est axée sur les opérations et le service à la clientèle. Ainsi :

- les deux vice-présidences aux opérations ont la responsabilité du traitement des dossiers, du début à la fin du processus;
- les opérations sont décentralisées dans 15 directions régionales et 5 bureaux locaux, permettant ainsi d'offrir des services à la clientèle partout au Québec;
- ces opérations sont assumées par des équipes multidisciplinaires composées de commissaires, d'assesseurs, de conciliateurs et d'employés de soutien technique et administratif;
- le bureau du président et quatre directions sont en support à toutes les activités du tribunal. Il s'agit de :
  - la Direction des services juridiques,
  - la Direction de la recherche, formation et méthode,
  - la Direction des ressources humaines et financières,
  - la Direction des ressources matérielles et des systèmes.

Finalement, compte tenu de l'importance que la haute direction accorde à la qualité et à la cohérence des décisions du tribunal, un **comité qualité cohérence** permanent est directement rattaché au président et a reçu le mandat de le conseiller sur ces questions.

L'organigramme de la structure organisationnelle du tribunal est reproduit à la page suivante.

ORGANIGRAMME



Note : Les directeurs régionaux portent le titre de Commissaire coordonnateur

* Commissaire coordonnateur par intérim

Organigramme Mars 2000

les mandats
reliés aux directions support

En plus de concourir à la mission de la CLP, les directions de la CLP sont en soutien aux vice-présidences aux opérations.

MANDATS COMMUNS

Toutes les directions, y compris les vice-présidences, ont des mandats communs qui consistent à :

- Contribuer à déterminer et à mettre en œuvre les orientations et les objectifs de la CLP;
- Élaborer des politiques propres à leur sphère d'activité et supporter leur implantation;
- Contribuer à la réalisation du plan annuel devant être déposé à la ministre du Travail, conformément à l'article 427 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

MANDATS SPÉCIFIQUES

LES VICE-PRÉSIDENCES DE L'EST ET DE L'OUEST

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.

LE BUREAU DU PRÉSIDENT

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication.

LA DIRECTION DE LA RECHERCHE, FORMATION ET MÉTHODE

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences (connaissances, habiletés, attitudes) liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence.

LA DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et assurer l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP.

LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

LA DIRECTION DES RESSOURCES MATÉRIELLES ET DES SYSTÈMES

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles à la clientèle interne et externe.

On trouvera à la page suivante un schéma des mandats de chacune de ces unités.

MANDATS COMMUNS ET SPÉCIFIQUES

NOTRE MISSION

« Offrir à notre clientèle, les travailleurs et les employeurs, la possibilité de faire valoir ses droits en matière de santé et de sécurité du travail devant une instance paritaire, indépendante et accessible. La CLP verra à entendre ses clients, à concilier leurs intérêts et, le cas échéant, à décider de leurs recours avec diligence dans le respect des droits fondamentaux. »

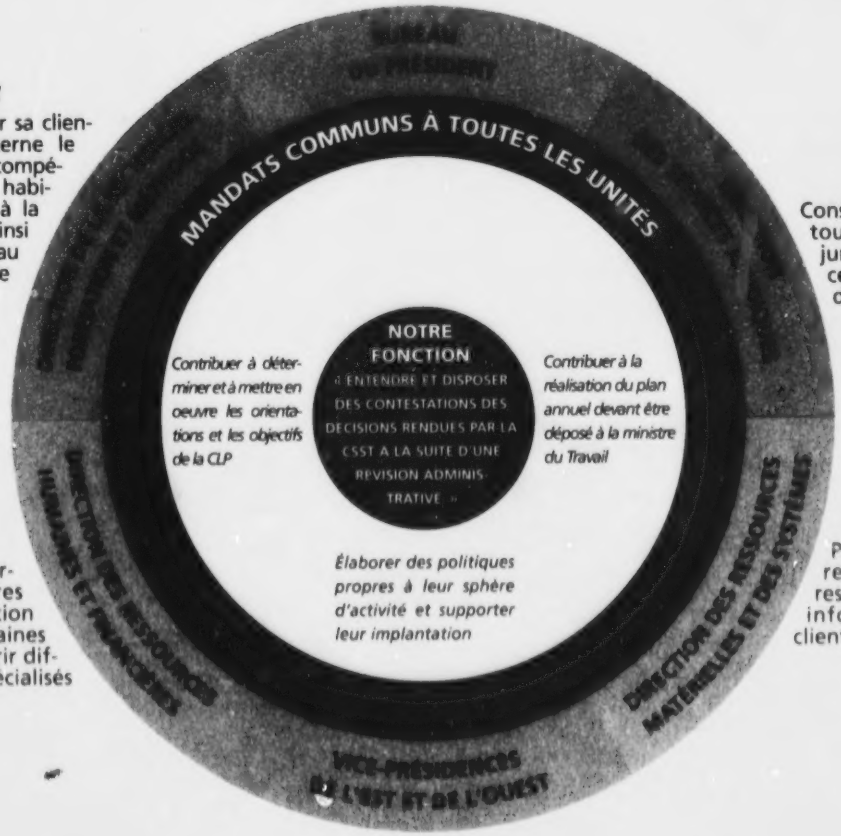
Tous ces mandats s'appuient sur NOS VALEURS :
La primauté du client, le respect et la responsabilité partagée.

MANDAT

Conseiller le président, élaborer, coordonner et assurer le suivi de la planification stratégique et opérationnelle, assurer les liens avec les membres issus des associations et coordonner l'ensemble des activités de communication.

MANDAT

Conseiller et supporter sa clientèle en ce qui concerne le développement des compétences (connaissances, habiletés, attitudes) liées à la mission de la CLP ainsi que l'atteinte d'un niveau élevé de qualité et de cohérence.



MANDAT

Conseiller la direction sur toute matière d'intérêt juridique et assurer l'accessibilité à la jurisprudence de la CLP.

MANDAT

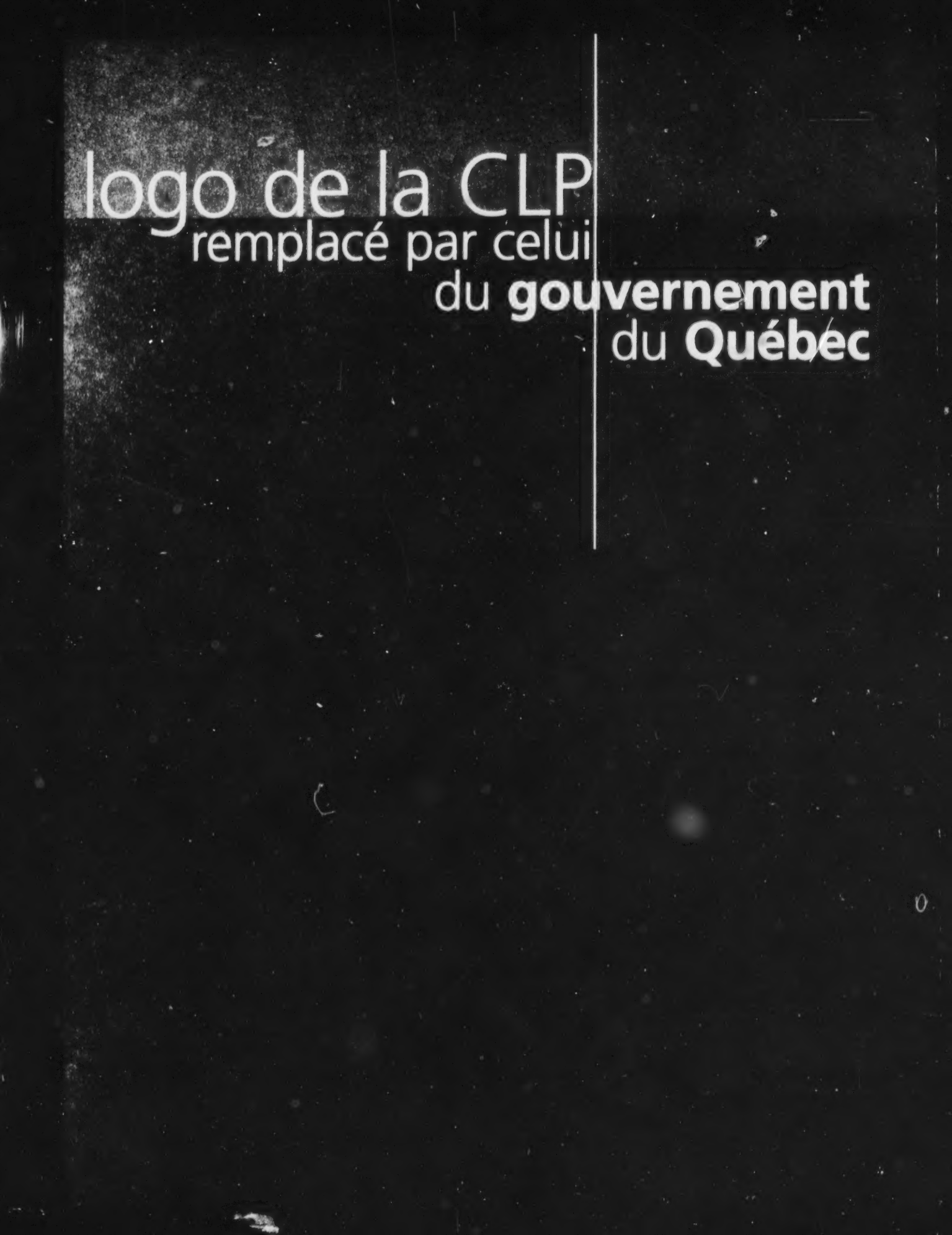
Conseiller et supporter les gestionnaires en matière de gestion des ressources humaines et financières et offrir différents services spécialisés aux employés.

MANDAT

Planifier, organiser et rendre disponibles les ressources matérielles et informationnelles à la clientèle interne et externe.

MANDAT

Assumer la responsabilité du fonctionnement opérationnel de la CLP, la gestion des directions régionales et des bureaux locaux ainsi que le fonctionnement en équipe intégrée.


logo de la CLP
remplacé par celui
du gouvernement
du Québec

logo de la CLP
remplacé par celui **du gouvernement du Québec**

Le Conseil des ministres a adopté, le 23 juin 1999, un décret portant sur l'identification visuelle gouvernementale. Tous les ministères et organismes (M/0) sont assujettis au nouveau programme d'identification visuelle. Le changement majeur introduit par ce programme concerne les logos des ministères et organismes qui devront tous être remplacés progressivement par la signature gouvernementale que voici :

Québec
Commission des
lésions professionnelles

Cette nouvelle signature devra être utilisée pour toutes les applications administatives (papeterie, formulaires), pour la promotion et la publicité (électronique et imprimée) ainsi que pour la signalisation intérieure et extérieure. Les M/O ont trois ans, à compter du 23 juin 1999, pour épuiser le matériel existant et se conformer au programme d'identification visuelle.

LA CLP A COMMENCÉ À UTILISER LA NOUVELLE SIGNATURE GOUVERNEMENTALE

La CLP a commencé à utiliser la nouvelle signature gouvernementale sur le présent rapport annuel ainsi qu'à l'endos de son dépliant d'informations générales. Elle continuera de le faire de façon progressive, au fur et à mesure de l'épuisement de ses stocks de papeterie et de formulaires. Cependant, en certaines occasions – par exemple dans le cadre de colloques –, la CLP utilisera son logo, non en guise de signature officielle, mais pour témoigner de la spécialisation du tribunal dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Le texte descriptif du logo de la CLP que voici démontre bien la spécialisation du tribunal.

Commission des
lésions professionnelles

Les trois branches du logo illustrent le paritarisme et le rôle conseil qu'exercent les membres issus des associations syndicales et des associations d'employeurs auprès du commissaire.

Le mouvement des lignes, interreliées et indissociables, traduit la volonté de la CLP de privilégier la conciliation comme mode de règlement des litiges et son souci de favoriser la circulation de l'information. Pointant vers différentes directions, elles soulignent l'importance que la CLP accorde à son implantation dans toutes les régions de la province afin d'assurer à ses clients la meilleure accessibilité à ses services.

objectifs stratégiques

À la lumière des résultats atteints au terme de la première année d'implantation de la Commission des lésions professionnelles, le comité de direction avait retenu six objectifs stratégiques pour 1999-2000. Au cours de cette deuxième année, les efforts devaient viser à finaliser l'implantation du tribunal et à consolider ses activités. Les objectifs sont donc en continuité avec ceux de l'année précédente.

objectifs stratégiques

objectif 1

RENCONTRER LES DÉLAIS FIXÉS PAR LA LOI POUR LES RECOURS SOUMIS À COMPTER DU 1ER AVRIL 1998, ÉPUISER LES DOSSIERS CALP AU COURS DE L'ANNÉE ET MAINTENIR UN DÉLAI DE TRAITEMENT D'UN AN POUR LES ANCIENS DOSSIERS DES BUREAUX DE RÉVISION

Cet objectif rejoint une des valeurs privilégiées par la CLP – la primauté du client– ainsi que l'esprit de la réforme de 1998 qui visait, notamment, à accélérer le traitement des dossiers.

- Pour les recours soumis à compter du 1er avril 1998, le délai moyen entre le dépôt de la contestation et la décision sur le fond est de 5,2 mois sans les remises et de 6,7 mois avec les remises.
- À la fin de mars 2000, la CLP avait épuisé 92 % des dossiers de la CALP.
- Un délai de traitement inférieur à un an pour 93 % des anciens dossiers des bureaux de révision.

UN DÉLAI MOYEN DE 5,2 MOIS POUR LES RECOURS SOUMIS DEPUIS LE 1ER AVRIL 1998

Afin d'accélérer le traitement des contestations, la *Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives*, qui est entrée en vigueur le 1er avril 1998, a précisé les délais à l'intérieur desquels le tribunal doit rendre ses décisions :

- pour les recours prioritaires, ce délai est de 90 jours après le dépôt de la requête et dans les 60 jours de la prise en délibéré;
- pour les recours réguliers, le délai est de neuf mois après le dépôt de la requête et dans les trois mois de la prise en délibéré.

La Loi identifie par ailleurs des recours urgents, sans toutefois préciser le délai à l'intérieur duquel ils doivent être traités. Pour éviter la confusion, la CLP traite ces dossiers de la même façon que les recours prioritaires.

En plus de faire appel à la collaboration des parties et de leurs représentants, le respect de tels délais nécessite une grande coordination au sein du tribunal. Il faut, en effet, que toutes les étapes de traitement du dossier s'arriment parfaitement de façon à éviter toute source de retard.

Une telle rigueur exige la contribution de tous les employés, autant ceux qui interviennent directement auprès de la clientèle que ceux qui travaillent dans les directions support. En 1999-2000, l'apport du bureau du président et de la Direction des ressources matérielles et des systèmes aura permis, par exemple, de concevoir de nouvelles fonctions au système de

traitement des dossiers d'appel (TDA) et d'implanter un tableau de bord qui permet aux gestionnaires de suivre de près l'évolution de la situation.

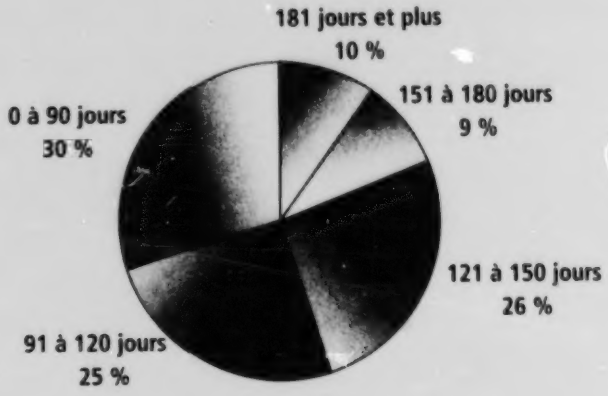
Une autre réalisation a fait appel à la collaboration de plusieurs unités au sein de l'organisation. Il s'agit de l'implantation d'une nouvelle méthode de préparation des dossiers. Ce projet faisait suite aux nombreux commentaires qui avaient été notés en 1998-1999 à l'occasion de rencontres avec le personnel, les représentants des clients ainsi que d'autres interlocuteurs. Les changements proposés ont fait l'objet d'une très large consultation auprès de représentants et de membres issus des associations syndicales et d'employeurs et également auprès d'employés. Cela a permis d'apporter les ajustements nécessaires avant leur implantation, à compter du mois de mars 2000.

À des degrés divers, tous ces travaux ont contribué à ce que la CLP se rapproche sensiblement de l'objectif qu'elle s'était fixé en ce qui touche le délai de traitement des recours. Ainsi, dans la **Division de l'indemnisation et de la réparation des lésions professionnelles**, le délai moyen de décision en 1999-2000 est de :

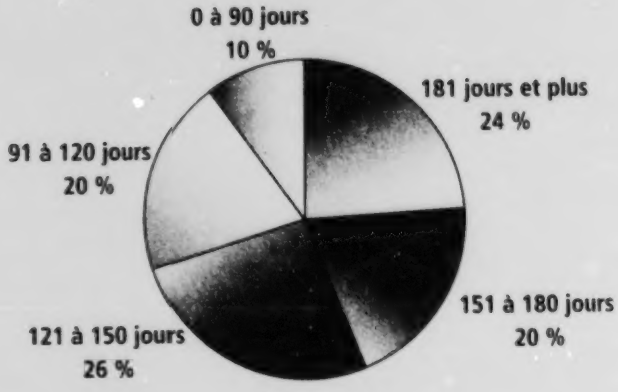
- 3,9 mois sans les remises demandées par les parties et 6,3 mois avec les remises pour les **recours urgents**;
- 4,9 mois sans les remises et 6,8 mois avec les remises pour les **recours prioritaires**;
- 5,7 mois sans les remises et 7,1 mois avec les remises pour les **recours réguliers**.

Les illustrations suivantes présentent le délai de traitement de façon plus détaillée pour les recours urgents et prioritaires, sans tenir compte du délai supplémentaire occasionné par les remises

RÉPARTITION DES DOSSIERS URGENTS



RÉPARTITION DES DOSSIERS PRIORITAIRES



Dans la **Division du financement**, 89 % des dossiers ont été traités à l'intérieur du délai de 9 mois qui est prévu par la loi, le délai moyen étant de 6 mois sans les remises et de 6,8 mois avec les remises.

92 % des dossiers de la CALP étaient réglés à la fin de l'année

En succédant à la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP), le 1er avril 1998, la CLP devait prendre la relève pour le traitement de quelque 8300 dossiers en réserve. À la fin de mars 2000, 92 % de ces dossiers avaient été fermés. Les 592 autres étaient à différentes étapes de traitement, tel qu'illustré sur le tableau ci-dessous.

	Nombre de dossiers	% des cas
Audience tenue	142	24 %
Audience fixée	200	34 %
Conciliation en cours	133	22 %
En attente de la décision d'un tribunal supérieur pour procéder	42	7 %
En préparation pour la mise au rôle selon leur ordre d'ancienneté	75	13 %

Un délai de traitement inférieur à un an dans 93 % des anciens dossiers des bureaux de révision

Pour ce qui est des **dossiers provenant des bureaux de révision** – également abolis le 1er avril 1998 – qui lui sont transmis par la Direction de la révision administrative de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), la CLP n'a aucune obligation légale en ce qui touche le délai de traitement. Pour 1999-2000, elle s'était toutefois fixé comme objectif de maintenir un délai inférieur à un an, ce qu'elle a réussi à faire dans 93 % des cas. Ici, le délai moyen de décision est de 7,3 mois sans les remises demandées par les parties.

objectif 2

AMÉLIORER, AVEC LA COLLABORATION DES PARTIES, LES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE AFIN DE RÉDUIRE LES DEMANDES DE REMISE

- Le pourcentage de remises d'audience a été réduit de 6 %, passant de 43 % en moyenne en 1998-1999 à 37 % en 1999-2000.
- À la fin de l'année, ce pourcentage était de 32 %.

LA RÉVISION DES PROCÉDURES DE MISE AU RÔLE ET DE GESTION DES REMISES

Les remises d'audience sont une source importante de préoccupation pour le tribunal puisque les délais qui en découlent peuvent être préjudiciables pour les travailleurs et les employeurs. En 1998-1999, 43 % des audiences avaient été reportées à la demande des parties. Cette situation a amené la CLP à revoir ses procédures de mise au rôle et de gestion des remises afin d'améliorer le fonctionnement du tribunal et de favoriser l'assignation optimale des commissaires, des conciliateurs, des assesseurs et des membres issus des associations syndicales et d'employeurs.

Au cours de l'année, chaque vice-présidence a ainsi mis en place un comité de travail chargé d'effectuer le bilan des différentes façons de faire et d'identifier les plus efficaces. L'année s'est terminée par une mise en commun des travaux afin de dégager des consensus et des recommandations qui ont été soumis à l'ensemble des gestionnaires en vue de leur actualisation en 2000-2001.

UNE POLITIQUE DE GESTION DES REMISES QUI FAIT APPEL À LA COLLABORATION DES PARTIES

Pour les clients et leurs représentants, la nécessité de procéder rapidement implique des changements importants dans les habitudes. La diminution du nombre de remises fait donc nécessairement appel à leur collaboration. C'est ce que prévoient, très clairement, les *Règles de preuve, de procédure et de pratique*, qui sont entrées en vigueur le 31 mars 2000, ainsi que la politique de gestion des remises, qui a été appliquée dans toutes les régions en 1999-2000.

Selon cette politique, les parties qui sont dans l'obligation de demander une remise d'audience doivent :

- faire valoir un motif sérieux et produire une preuve à l'appui;
- obtenir le consentement écrit de l'autre partie;

- convenir d'une autre date d'audience avec l'autre partie ce qui, toutefois, n'entraîne pas automatiquement une remise d'audience, surtout lorsque la date convenue excède les délais de traitement prévus par la loi.

Ces efforts ont permis de réduire de 6 % le pourcentage des remises d'audience, qui est passé de 43 % en moyenne en 1998-1999 à 37 % en 1999-2000. L'amélioration est encore plus notable si l'on trace un portrait mensuel puisque le pourcentage était de 32 % en février et en mars 2000.

objectif 3

RÉGLER LE TIERS DES RECOURS PAR LE PROCESSUS DE CONCILIATION ET METTRE EN PLACE DES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE À CET ÉGARD

En 1999-2000, 49 % des 16 268 dossiers fermés sont reliés à la conciliation puisque :

- dans 14 % des cas, les parties sont parvenues à un accord;
- dans 35 % des dossiers, le requérant s'est désisté à la suite d'une intervention du service de conciliation.

Depuis sa création, la Commission des lésions professionnelles a toujours privilégié la conciliation afin de régler les litiges à l'amiable entre les parties. Cela ressort clairement dans sa mission et dans ses communications qui visent à promouvoir cette voie de règlement auprès des travailleurs et des employeurs.

Le message a fait son chemin. Le pourcentage élevé de dossiers fermés par la conciliation en est un bon indicateur. De 38 % en 1998-1999, ce pourcentage est passé à 49 % en 1999-2000 :

- dans 14 % des cas, les parties sont parvenues à un accord;
- dans 35 % des dossiers fermés, le requérant s'est désisté à la suite d'une intervention du service de conciliation.

DES TRAVAUX POUR CONSOLIDER ET AMÉLIORER LE SERVICE DE CONCILIATION

Ces résultats démontrent clairement l'intérêt grandissant des parties pour cette voie de règlement, ce qui justifie d'autant les efforts de la CLP afin de consolider et d'améliorer constamment le service de conciliation. Divers travaux ont été amorcés à cette fin et seront finalisés au cours de la prochaine année. Il s'agit notamment :

- de la mise à jour du cadre d'intervention des conciliateurs;
- d'activités d'information auprès des commissaires afin de les sensibiliser aux méthodes de travail des conciliateurs;
- de la préparation d'un guide de rédaction des accords;
- d'une réflexion sur les limites de l'accord en conciliation, ce qui découle de la volonté manifeste des parties de régler l'ensemble des litiges qui les opposent et non seulement ce qui fait l'objet de la contestation.

De leur côté, chacune des deux vice-présidences aux opérations a mis en place, en 1999-2000, un comité de travail afin de tracer le bilan des modes d'intervention en conciliation. Ici encore, une mise en commun et une présentation à l'ensemble des gestionnaires ont été faites en fin d'année en vue d'une implantation en 2000-2001. Un des objectifs de cette démarche consiste à accroître l'intervention en conciliation plus tôt dans le processus de traitement, de façon à permettre une utilisation optimale des ressources de la CLP et à augmenter la performance des rôles d'audience.

Présentement, même si la conciliation est disponible à toutes les étapes de traitement du dossier, nous constatons un achalandage marqué à l'approche de l'audience, voire la journée de l'audience. Bien que ce phénomène s'explique facilement, entre autres par la pression que peut exercer cette date butoir, le recours tardif à la conciliation comporte toutefois des inconvénients, autant pour le tribunal que pour la clientèle. Pour le tribunal, cela suppose l'annulation probable d'une audience pour laquelle un commissaire, des membres issus des associations et, souvent, un assesseur se sont préparés et sont prêts à procéder. Pour sa part, la clientèle peut se sentir bousculée et pressée de régler à cette étape ultime du processus.

Les travaux menés en cours d'année ont permis d'identifier diverses solutions afin d'améliorer graduellement cette façon de faire. Elles seront mises de l'avant en 2000-2001.

objectif 4

TERMINER LA MISE EN PLACE DE LA RÉGIONALISATION ET S'ASSURER QUE CHAQUE UNITÉ RÉGIONALE ET LOCALE SOIT AUTONOME ET S'ACQUITTE PLEINEMENT DES MANDATS QUI RELÈVENT DE SA COMPÉTENCE, TOUT EN TENANT COMPTE DES PARTICULARITÉS DE CHACUNE

- La CLP a terminé la mise en place de son plan de régionalisation.
- L'embauche du personnel est complétée et toutes les équipes régionales et locales sont maintenant fonctionnelles.
- Plusieurs outils ont été développés afin d'assurer l'autonomie des régions.

LA CLP EST MAINTENANT PRÉSENTE PARTOUT AU QUÉBEC

Avec l'ouverture de trois directions régionales et de deux bureaux locaux, au printemps 1999, la CLP a complété la mise en place de tous ses bureaux, ce qui a nécessité une mobilisation importante des employés de la Direction des ressources matérielles et des systèmes. Les nouveaux points de service sont les suivants :

- Direction régionale de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, du Bas-Saint-Laurent et de la Côte-Nord, à Sainte-Anne-des-Monts;
- Direction régionale de Yamaska, à Saint-Hyacinthe;
- Direction régionale du Richelieu-Salaberry, à Saint-Jean-sur-Richelieu;
- Bureau local de Gaspé;
- Bureau local de Rimouski.

Depuis sa création, le 1er avril 1998, la CLP est donc passée de 2 à 20 points de service – 15 directions régionales et cinq bureaux locaux – . La régionalisation permet au tribunal, d'une part, d'être plus accessible pour sa clientèle et, d'autre part, d'acquérir une meilleure connaissance du milieu, des clients et de leurs représentants. Tout cela devrait contribuer à accélérer le traitement des dossiers et à offrir les meilleurs services. À cet égard, soulignons que 81 % de l'effectif est affecté aux opérations, ce qui démontre l'importance que la CLP accorde au service à la clientèle.

LA NOMINATION DE 15 NOUVEAUX COMMISSAIRES

La nomination, en février 2000, de 15 nouveaux commissaires a permis de compléter l'effectif global de 117 commissaires, en incluant le président, les deux vice-présidentes et les commissaires coordonnateurs.

Dès leur arrivée, au début du mois de mars, ces nouveaux commissaires ont été accueillis par la Direction de la recherche, formation et méthode qui avait préparé, en collaboration avec les autres directions de la CLP, un programme complet de formation théorique et pratique d'une durée de treize semaines.

La CLP a, par ailleurs, complété l'embauche des médecins assesseurs et des techniciens en droit, de sorte que toutes ses directions régionales peuvent maintenant compter sur un effectif complet. Un programme de formation initiale était également prévu pour ces nouveaux employés afin qu'ils puissent assumer adéquatement leur fonction au sein du tribunal.

2197,6 JOURS-PERSONNES ONT ÉTÉ CONSACRÉS À LA FORMATION

Si la CLP accorde une grande attention à cette formation initiale de tous ses employés, il en est tout autant pour les activités de perfectionnement et de mise à jour des connaissances. La CLP est un tribunal de dernière instance et, à ce titre, il importe que son personnel soit bien au fait des développements juridiques, médicaux et scientifiques reliés à son domaine d'intervention. L'investissement au plan de la formation est non seulement important, mais essentiel afin de développer et de maintenir un niveau élevé de compétence pour tous les employés.

En 1999-2000, la CLP a ainsi consacré 3,01 % de sa masse salariale, pour un total de 2197,6 jours-personnes, à la formation de son personnel. La CLP dépasse ainsi largement les obligations de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* qui prescrit que tout employeur dont la masse salariale est de plus de 250 000 $ doit investir au moins 1 % de sa masse salariale en formation.

Bien que toutes les directions soient mises à contribution, la Direction de la recherche, formation et méthode est particulièrement interpellée à cet égard. En plus d'assumer un rôle conseil et d'effectuer diverses recherches qui permettent d'alimenter la réflexion de comités – notamment le comité qualité cohérence et les équipes de commissaires en financement et en révision pour cause – , cette direction coordonne la tenue des activités de formation qui touchent les contenus juridiques et médicaux.

En plus des contenus reliés à la bureautique et à l'informatique, la formation a touché divers volets en fonction des employés visés. Voici quelques exemples :

- les commissaires ont participé à une activité touchant les attitudes et les comportements reliés à l'exercice de leur rôle tout au cours du processus décisionnel;
- les membres de l'équipe de financement ont reçu une formation sur la tarification et l'imputation;

- les conciliateurs ont approfondi leur connaissance de certaines lois sociales;
- les assesseurs médicaux ont participé à une activité de formation concernant le barème des dommages corporels;
- le personnel de soutien a été sensibilisé à l'approche client ainsi qu'au cadre juridique de la santé et de la sécurité du travail.

DES OUTILS AFIN DE FAVORISER L'AUTONOMIE DES RÉGIONS

En 1999-2000, plusieurs travaux ont été menés afin de développer l'autonomie des régions tout en assurant une gestion efficace du tribunal à travers le Québec. L'apport de la Direction des ressources humaines et financières (DRHF) est particulièrement significatif à cet égard. En plus d'exercer un rôle conseil en ce qui touche la gestion des ressources humaines et financières, elle a développé ou participé à l'élaboration de divers outils de suivi qui s'avèrent très utiles pour les commissaires coordonnateurs. Parmi ceux-ci, soulignons :

- le « Plan d'effectif » et les documents qui permettent d'en faire le suivi;
- le « Rapport mensuel sur la situation budgétaire de chaque unité administrative »;
- le « Guide à l'intention des gestionnaires sur certains frais remboursables aux employés »;
- les « Règles d'interprétation et d'application de la directive 7-74 régissant le remboursement des frais de voyage des membres représentant les employeurs ou les travailleurs », document réalisé en collaboration avec le bureau du président.

Par ailleurs, comme l'activité de mise au rôle relève maintenant des régions, une nouvelle fonction a été ajoutée au système informatisé de traitement des dossiers d'appel (TDA) afin de faciliter la gestion régionale des rôles pour les membres issus des associations. En outre, une équipe de pilotage a été mise sur pied pour faire le suivi auprès des régions et assurer ainsi un traitement uniforme dans tous les bureaux.

objectif 5

ÉVALUER LES MÉCANISMES DE QUALITÉ ET DE COHÉRENCE DÉCISIONNELLES QUI ONT ÉTÉ MIS EN PLACE EN 1998-1999 AFIN DE MESURER LEUR EFFICACITÉ, ET LES ACTUALISER AU BESOIN

- Les mécanismes de participation des commissaires en regard de la qualité et de la cohérence décisionnelles ont été expérimentés et évalués.
- Une équipe spéciale de commissaires en financement a été mise en place.
- Un nouveau modèle de décision a été implanté.

En vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, le président de la CLP a notamment pour fonction de favoriser la participation des commissaires à l'élaboration d'orientations générales en vue de maintenir un niveau élevé de qualité et de cohérence des décisions. Cette exigence de la Loi est bien légitime lorsqu'on se préoccupe du service à la clientèle et qu'on veut assurer l'équité pour tous.

À la suggestion d'un comité, qui avait été formé dès le début de 1998 et qui assure maintenant la coordination des activités en matière de qualité et de cohérence, la CLP a mis en place, en février 1999, divers mécanismes qui favorisent la participation des commissaires, comme prévu par la Loi. Il s'agit de :

- réunions d'équipe mensuelles au cours desquelles le commissaire coordonnateur et les commissaires discutent de la problématique de l'heure en matière de qualité et de cohérence;
- réunions interrégionales;
- discussion d'une problématique reliée à qualité et à la cohérence des décisions lors des assemblées générales des commissaires.

L'EXPÉRIMENTATION ET L'ÉVALUATION DES MÉCANISMES

Le comité qualité cohérence exerce le leadership, prépare et anime les réunions interrégionales ainsi que la partie des assemblées de commissaires qui concerne cette préoccupation à l'égard de la qualité et de la cohérence décisionnelles. Dans le but de bien cibler les sujets de discussion, le comité a d'abord établi une liste de controverses jurisprudentielles, c'est-à-dire des articles de loi qui font l'objet d'au moins deux interprétations partagées par des groupes importants de décideurs et qui amènent des conclusions différentes à partir de faits similaires.

En 1999-2000, le comité a choisi, comme priorité de discussion, l'article 28 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* qui traite de la présomption de lésion professionnelle. Ce sujet a été débattu lors de réunions d'équipe et de réunions interrégionales ainsi que lors de l'assemblée des commissaires. Cela a permis d'expérimenter ces nouveaux mécanismes de participation des commissaires et de les évaluer. À la fin de l'année, tous les commissaires ont été consultés à ce sujet. Leurs commentaires permettront d'apporter les ajustements requis en ce qui touche plus particulièrement le fonctionnement du comité de coordination et les réunions interrégionales.

UNE ÉQUIPE SPÉCIALE SUR LE FINANCEMENT

La formation, en avril 1999, d'une équipe spéciale de commissaires désignés pour entendre et décider des requêtes en financement s'ajoute à ces mécanismes visant la qualité et la cohérence des décisions. Comme pour l'équipe de révision et de révocation, qui avait été mise en place peu après la création de la CLP, son mandat consiste à améliorer la cohérence de la jurisprudence tout en favorisant l'évolution du droit dans ce domaine.

Au cours de l'année, les discussions ont d'abord porté sur l'article 329 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, à savoir la notion de « travailleur handicapé », puis sur les règles de droit transitoire applicables aux modifications apportées aux articles 326 et 329 de la Loi et, enfin, sur la notion de « véritable employeur ».

Plusieurs décisions rendues par des membres de l'équipe ont été publiées dans les recueils de jurisprudence de la CLP, ce qui permet de suivre l'évolution du droit en matière de financement. Certaines d'entre elles sont présentées dans le chapitre «Décisions d'intérêt » de ce rapport annuel.

UN NOUVEAU MODÈLE DE DÉCISION

Les personnes qui consultent les décisions de la CLP doivent être en mesure d'identifier leur provenance du premier coup d'œil, comme c'est le cas, entre autres, des jugements de la Cour suprême du Canada. C'est ce qui a conduit à l'adoption et à l'implantation d'un modèle unique afin d'harmoniser la présentation des décisions.

Développé par la Direction des services juridiques, ce nouveau modèle est adapté aux technologies actuelles et il respecte les nouvelles normes de présentation des banques de jurisprudence. Il est également conforme aux recommandations du Conseil canadien de la magistrature sur les *Normes relatives à la façon de rédiger, de distribuer et de citer les jugements canadiens sous forme électronique*. À ce sujet, le conseil encourage l'uniformité dans la rédaction des jugements et précise que « cette uniformité permettra au public d'avoir accès au droit plus

facilement, plus efficacement et rationalisera les méthodes utilisées par les tribunaux pour rédiger et diffuser leurs jugements ».

Une nouveauté importante concerne la numérotation des paragraphes, ce qui facilite le repérage et permet de citer fidèlement un passage d'une décision. La numérotation évite ainsi toute confusion, qu'une décision ait été imprimée sur n'importe quel format de papier ou à partir de n'importe quel type d'imprimante. De plus, la notion de page n'existe pas en format HTML, format couramment utilisé sur Internet. Ainsi, lorsqu'on référera au paragraphe [15] dans le cours d'une audience, toutes les personnes pourront rapidement trouver le paragraphe cité même si, dans les faits, le paragraphe ne se trouve pas nécessairement sur la même page ou au même niveau.

objectif 6

SE DOTER DE MÉCANISMES PERMETTANT D'ÊTRE À L'ÉCOUTE DU PERSONNEL ET DE LUI MANIFESTER LA CONSIDÉRATION ET LE RESPECT DE L'ORGANISATION

Plusieurs mécanismes ont été mis en place au cours de l'année. Certains méritent d'être soulignés plus particulièrement :

- création d'un Comité sur l'organisation du travail à la CLP (CMOT);
- animation des comités de relations professionnelles;
- développement d'une politique de gestion du rendement par résultats qui vise le développement des ressources humaines et qui repose sur un processus continu de communication entre l'évaluateur et la personne évaluée;
- élaboration et implantation de programmes concernant l'accueil des nouveaux employés et la reconnaissance des années de service;
- développement et lancement d'un Intranet qui offre une vitrine de l'information tout en favorisant le partage des connaissances entre tous les employés.

Après une première année d'implantation qui a exigé énormément de l'ensemble du personnel, il était important que l'année 1999-2000 favorise l'échange entre les employés ainsi qu'entre les employés et la direction de façon à rester bien au fait des préoccupations de tous. Divers types de rencontres ont donc été favorisés à cette fin : réunions périodiques des employés avec leur gestionnaire, rencontres provinciales par groupe d'employés afin d'échanger sur des intérêts communs, tournée régionale du président et des vice-présidentes.

UNE CONTRIBUTION MAJEURE DE LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES ET FINANCIÈRES

Pour leur part, les directions support ont grandement contribué à l'atteinte de cet objectif par le développement et la mise en place de mesures qui favorisent la communication et qui visent à reconnaître la contribution des employés.

Compte tenu de son mandat, la Direction des ressources humaines et financières (DRHF) a été très active à cet égard. En plus d'animer les rencontres des comités de relations du travail (CMRP et CMMRP), qui visent à développer de saines relations entre le syndicat et l'employeur, cette direction a joué un rôle de premier plan dans la mise en place d'un comité sur l'organisation du travail (CMOT) qui est composé des deux vice-présidentes aux opérations, de la directrice de la DRHF et de représentants de divers groupes d'employés. Comme son nom l'indique, ce comité a le mandat d'examiner en profondeur l'organisation du travail, les

règles de travail et les façons de rendre les services publics, tout cela afin d'améliorer l'efficacité des services à la population, de maintenir la qualité de vie au travail des employés et d'identifier les économies possibles.

La DRHF a également exercé le leadership dans le développement et l'implantation d'une politique de gestion du rendement qui vise le développement des ressources humaines et qui prévoit un processus continu de communication entre l'évaluateur et la personne évaluée. À partir d'une description fidèle des emplois et des résultats à atteindre pour chacun, l'équipe responsable de la mise en place de cette politique a établi des critères objectifs qui seront connus des employés et qui permettront une mesure fidèle de leur rendement. Avant d'implanter la politique dans les vice-présidences aux opérations, la DRHF s'est toutefois assurée, au moyen d'activités de formation, que les gestionnaires concernés ont bien intégré ce nouveau modèle de gestion par résultats et qu'ils sont en mesure de l'appliquer.

Soulignons enfin le soutien de la DRHF dans la mise en œuvre de politiques corporatives en gestion des ressources humaines telles que la Politique d'accueil des nouveaux employés ainsi que la Politique de reconnaissance des années de services, qui vise à souligner la contribution d'employés de longue date dans la fonction publique québécoise.

L'INTRANET : UNE VITRINE DE L'INFORMATION QUI FACILITE ÉGALEMENT LE PARTAGE DES CONNAISSANCES

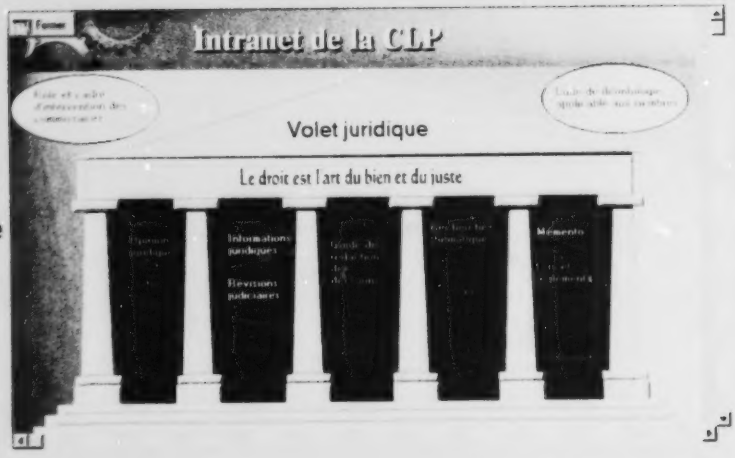
Au cours de l'année, un projet rassembleur a permis le développement d'un Intranet qui vise à rapprocher les employés, à favoriser le partage des connaissances et à regrouper, dans un seul endroit, toute l'information utile au personnel.

On y retrouve, par exemple, des volets spécialisés qui contiennent l'ensemble des informations pertinentes à l'exercice des différentes fonctions. Il peut s'agir de banques de consultation, de contenus de formation, de documents de référence. On y trouve également un forum de discussion où les employés peuvent échanger sur divers sujets reliés à leur travail.

Coordonné par le bureau du président, avec la collaboration de la Direction des ressources matérielles et des systèmes, l'Intranet a été implanté en février 2000. Il est en constante évolution et son contenu sera progressivement enrichi.

EXEMPLES DE PAGES SUR L'INTRANET

Page d'accueil



Page du volet juridique

service
des **plaintes**

Le Service des plaintes de la CLP s'appuie sur la mission et les valeurs de l'organisation, tout comme la nouvelle Politique de traitement des plaintes qui a été implantée au cours de l'exercice financier 1999-2000.

Cette politique favorise l'amélioration continue de la qualité des services à la clientèle. À cet égard, le responsable du Service des plaintes, qui est également le secrétaire de la CLP, peut soumettre ses recommandations au président, aux vice-présidentes et au comité de direction. En 1999-2000, ses recommandations visaient à :

- sensibiliser les commissaires coordonnateurs à l'ouverture des requêtes en révision;
- s'assurer d'une meilleure qualité de l'enregistrement des audiences;
- porter une attention particulière aux longs délibérés.

La CLP considère qu'une insatisfaction concernant ses services constitue une plainte, peu importe que cette insatisfaction soit exprimée verbalement ou par écrit. Les plaintes qui se rapportent directement au service à la clientèle et au traitement d'un dossier font l'objet d'un suivi étroit par le secrétaire de la CLP. Elles sont traitées avec la collaboration de la vice-présidence ou de la direction régionale concernée, et le responsable du Service s'assure d'une réponse diligente par cette vice-présidence ou cette direction régionale. Les autres plaintes sont traitées par le bureau du président, avec la collaboration des gestionnaires concernés.

Par ailleurs, des modifications ont été apportées au « TDA* volet plaintes », de façon à refléter plus précisément le motif de la plainte et à identifier le gestionnaire de la région ou de la direction concernée.

Également, nous avons introduit la notion de plainte « fondée - non fondée » afin de repérer d'un seul coup d'œil les plaintes qui ont fait ou qui auraient pu faire l'objet d'une intervention directe pour corriger la situation. Par exemple, on qualifie de « bien fondée » la plainte concernant une cassette manquante ou mal enregistrée, ou encore un délibéré très long, soit de plus de 100 jours sans motif justificatif. D'un autre côté, on qualifie de « non fondée » la plainte consécutive à une remise qui a été accordée sans que la partie elle-même n'ait été consultée, alors que son représentant l'a été ou a donné son accord.

* TDA : Système informatisé de « traitement des dossiers d'appel ».

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

Il n'en demeure pas moins qu'une plainte, fondée ou non, demeure l'expression d'une insatisfaction et est comptabilisée dans tous les cas. Aussi, nous y donnons suite de la façon la plus satisfaisante et la plus équitable possible.

Les statistiques suivantes présentent le nombre de plaintes traitées en 1999-2000, les motifs invoqués et le caractère fondé ou non de la plainte.

PLAINTES TRAITÉES PAR LE SERVICE DES PLAINTES DU 1ER AVRIL 1999 AU 31 MARS 2000

MOTIFS	PLAINTES		
	FONDÉES	NON FONDÉES	TOTAL
DÉCISION	2	32	34
DÉLIBÉRÉ	3	1	4
LOIS, RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES	0	3	3
MISE AU RÔLE	1	5	6
COMPORTEMENT DU PERSONNEL	2	6	8
AUDIENCE	0	6	6
LANGUE	0	0	0
ACCÈS ET QUALITÉ DES SERVICES	4	6	10
AUTRES MOTIFS	4	5	9
TOTAL	**16**	**64**	**80**

L'augmentation importante du nombre de plaintes enregistrées, comparativement à l'année dernière, est liée à la récension plus rigoureuse des plaintes ainsi qu'à l'augmentation du volume des contestations.

Il n'en demeure pas moins qu'une plainte, fondée ou non, demeure l'expression d'une insatisfaction et est comptabilisée dans tous les cas. Aussi, nous y donnons suite de la façon la plus satisfaisante et la plus équitable possible.

Les statistiques suivantes présentent le nombre de plaintes traitées en 1999-2000, les motifs invoqués et le caractère fondé ou non de la plainte.

PLAINTES TRAITÉES PAR LE SERVICE DES PLAINTES DU 1ER AVRIL 1999 AU 31 MARS 2000

MOTIFS	PLAINTES		
	FONDÉES	NON FONDÉES	TOTAL
DÉCISION	2	32	34
DÉLIBÉRÉ	3	1	4
LOIS, RÈGLEMENTS ET PROCÉDURES	0	3	3
MISE AU RÔLE	1	5	6
COMPORTEMENT DU PERSONNEL	2	6	8
AUDIENCE	0	6	6
LANGUE	0	0	0
ACCÈS ET QUALITÉ DES SERVICES	4	6	10
AUTRES MOTIFS	4	5	9
TOTAL	**16**	**64**	**80**

L'augmentation importante du nombre de plaintes enregistrées, comparativement à l'année dernière, est liée à la recension plus rigoureuse des plaintes ainsi qu'à l'augmentation du volume des contestations.

protection des **renseignements** personnels

La Commission des lésions professionnelles (CLP) est un organisme public qui exerce des fonctions juridictionnelles. À ce titre, les renseignements qu'elle obtient dans le cadre du processus d'adjudication ne sont pas confidentiels, sauf certaines exceptions prévues dans la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*. Par ailleurs, les renseignements obtenus dans le cadre de la conciliation sont confidentiels – comme l'indique la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (LATMP) – , de même que les renseignements personnels concernant ses employés.

Depuis sa création en 1998, la CLP s'est toujours préoccupée de la protection des renseignements personnels (PRP). Cela s'est d'abord traduit par sa participation à l'étude de la Commission d'accès à l'information (CAI) sur la sécurité et la confidentialité des systèmes d'information. Une évaluation plus qu'acceptable a néanmoins permis d'identifier certaines faiblesses comme, par exemple, l'utilisation de mots de passe peu sécuritaires, une pratique qui a été signalée à l'ensemble du personnel afin d'y remédier.

En 1999, le gouvernement du Québec a adopté un plan d'action gouvernemental visant la mise en œuvre des recommandations de la CAI en matière de PRP. La CLP participe pleinement à ce plan d'action.

Activités réalisées en 1999-2000

Plusieurs activités concrètes ont été réalisées. Soulignons, tout d'abord, la nomination d'un responsable de la PRP, puis la création d'un comité PRP qui relève du président et dont les membres occupent tous une fonction stratégique à la CLP. Ce comité a tenu quatre réunions en cours d'année.

Le comité a de plus assuré le suivi des activités ci-dessous mentionnées :

- production d'un bilan de la PRP dans toutes les directions (décembre 1999 et janvier 2000);
- adoption du plan d'action PRP;
- deux articles de sensibilisation à la PRP dans le journal interne (décembre 1999 et février 2000);
- sensibilisation du personnel à l'usage sécuritaire des télécopieurs;
- sensibilisation du personnel à la destruction sécuritaire des documents confidentiels sur support papier et sur support informatique;
- sécurité de l'accès aux locaux et aux postes de travail informatisés (changement des codes d'accès aux locaux et mots de passe d'accès aux postes de travail);

- resserrement de l'accès aux documents de nature médicale et autres renseignements confidentiels concernant les employés;
- formation à la PRP pour le responsable de la PRP et deux membres du comité PRP;
- mise sur pied d'un bottin téléphonique à accès limité des membres issus des associations;
- retrait de l'adresse des parties sur les décisions de la CLP.

PRIORITÉS POUR L'ANNÉE 2000-2001

La CLP entend donner la priorité aux activités suivantes en 2000-2001 :

- formation pour les autres membres du comité PRP, les gestionnaires et le personnel concerné;
- sensibilisation du personnel au moyen d'articles dans le journal interne et dans l'Intranet de la CLP;
- signification d'attentes spécifiques en matière de PRP aux gestionnaires et au personnel;
- élaboration d'un plan d'action pour donner suite à la directive du Conseil du trésor sur la sécurité de l'information numérique et les échanges électroniques;
- assurance d'une plus grande confidentialité des locaux de la Direction des ressources humaines et financières;
- intégration de la PRP dans les critères de dotation;
- élaboration d'une politique sur la sécurité des renseignements médicaux;
- établissement d'un diagnostic sur la conformité des profils d'accès aux renseignements nominatifs aux exigences de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels*.

statistiques opérationnelles

Les explications suivantes permettent de comprendre les motifs de contestation qui sont indiqués dans les tableaux statistiques.

1. Retrait préventif

Cette rubrique comporte toutes les contestations relatives au retrait préventif à l'égard d'un contaminant ainsi qu'au retrait de la travailleuse enceinte ou qui allaite. Le retrait préventif est le droit de demander d'être affecté à une autre tâche en raison des dangers que comporte l'exécution de sa tâche habituelle.

2. Mesures disciplinaires

Cette rubrique vise toutes les contestations relatives aux mesures disciplinaires, discriminatoires, de représailles ou autres sanctions dont une travailleuse ou un travailleur peut faire l'objet à la suite de l'exercice d'un droit ou d'une fonction résultant de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., chapitre A-3.001) ou de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (L.R.Q., chapitre S-2.1).

3. LSST (autres)

Plusieurs types de dossiers sont regroupés sous cette rubrique. Ils se rapportent tous à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et concernent l'inspection et la prévention, notamment le droit de refus, la fermeture d'un lieu de travail, la désignation du maître d'oeuvre sur un chantier de construction, l'émission d'un avis de correction par un inspecteur, le programme de prévention, etc.

4. LATMP (urgences)

Deux types de contestations sont visés ici : les contestations relatives à l'assignation temporaire d'un travailleur à d'autres tâches en attendant qu'il redevienne capable d'exercer son emploi; et les contestations d'une décision en vue de réduire ou de suspendre le paiement d'une indemnité en vertu de l'article 142 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*.

5. Notion de lésion

Les contestations se rapportant à l'existence d'une lésion professionnelle sont regroupées ici. Elles portent sur la notion d'accident du travail, de maladie professionnelle, de rechute, de récidive ou d'aggravation.

6. PRESTATIONS

Cette rubrique regroupe les cas où le droit à une indemnité ou son calcul est en cause, qu'il s'agisse de l'indemnité de remplacement du revenu, de l'indemnité pour dommages corporels, d'indemnités de décès ou autres. Elle vise aussi le droit à la réadaptation et les prestations qui en résultent, le droit à l'assistance médicale et le droit au retour au travail.

7. FINANCEMENT

Les contestations concernant l'imputation des coûts, la classification des employeurs et la cotisation sont traitées dans le cadre de cette rubrique. Elle comprend aussi toute autre contestation en matière de financement.

8. LATMP (AUTRES)

Cette section touche diverses contestations qui ne sont pas couvertes par les autres rubriques et qui relèvent de la LATMP. On y retrouve notamment les contestations portant sur les questions de compétence et de délai, de même que sur les mesures transitoires.

9. MÉDICAL

Cette rubrique porte sur les contestations concernant le diagnostic, la consolidation, les traitements, les atteintes permanentes et les limitations fonctionnelles.

10. MALADIES PULMONAIRES

Les contestations des décisions rendues en cette matière sont regroupées sous cette rubrique.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

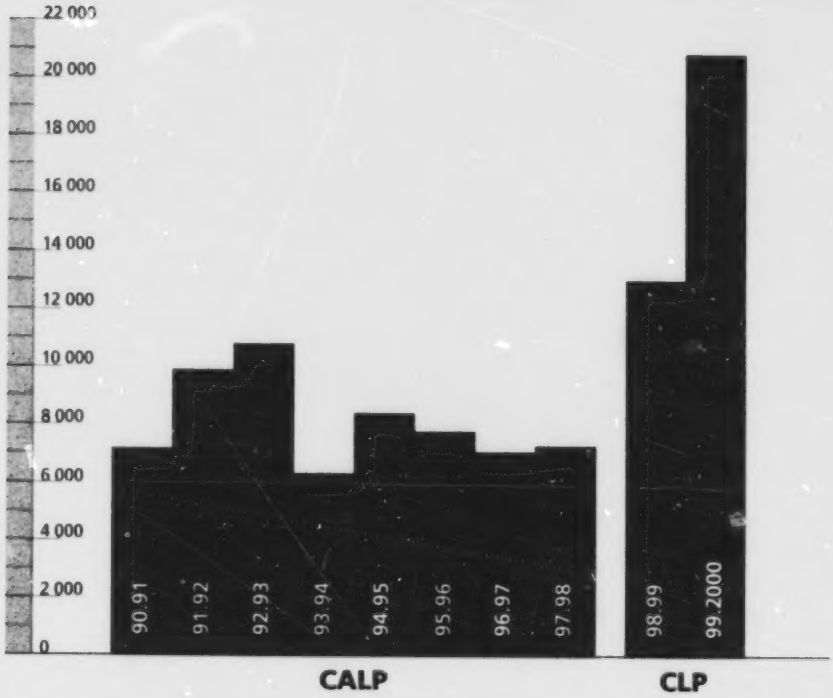
micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

contestations reçues en 1999.2000

Retrait préventif	58
Mesures disciplinaires	216
LSST (autres)	112
LATMP (urgences)	80
Notion de lésion	11867
Prestations	2378
Financement	1646
LATMP (autres)	135
Médical	4363
Maladies pulmonaires	67

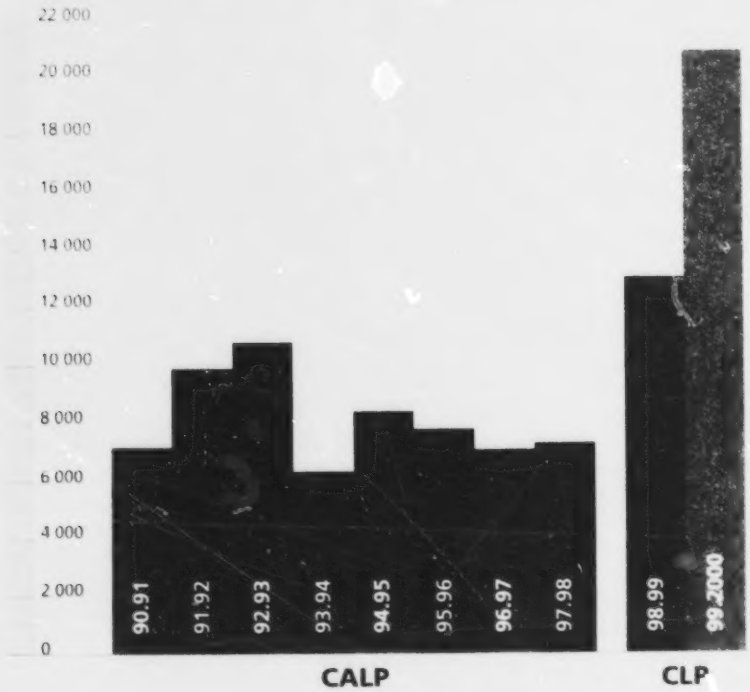
Abitibi-Témiscamingue	819
Chaudière-Appalaches	1344
Estrie	942
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1270
Lanaudière	1830
Mauricie et Centre-du-Québec	1652
Québec	1466
Saguenay – Lac-St-Jean	994
Yamaska	1044
Laurentides	1850
Laval	965
Montérégie	1201
Montréal	3871
Outaouais	610
Richelieu-Salaberry	1064



contestations reçues en 1999.2000

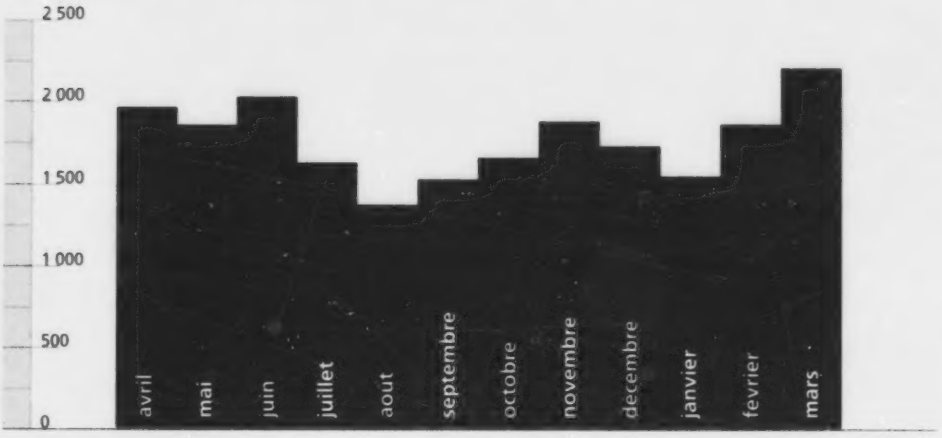
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	58
Mesures disciplinaires	216
LSST (autres)	112
LATMP (urgences)	80
Notion de lésion	11867
Prestations	2378
Financement	1646
LATMP (autres)	135
Médical	4363
Maladies pulmonaires	67
TOTAL	**20922**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	819
Chaudière-Appalaches	1344
Estrie	942
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	1270
Lanaudière	1830
Mauricie et Centre-du-Québec	1652
Québec	1466
Saguenay – Lac-St-Jean	994
Yamaska	1044
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**11361**
Laurentides	1850
Laval	965
Montérégie	1201
Montréal	3871
Outaouais	610
Richelieu-Salaberry	1064
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**9561**
GRAND TOTAL	**20922**



contestations reçues
en 1999.2000 • évolution mensuelle

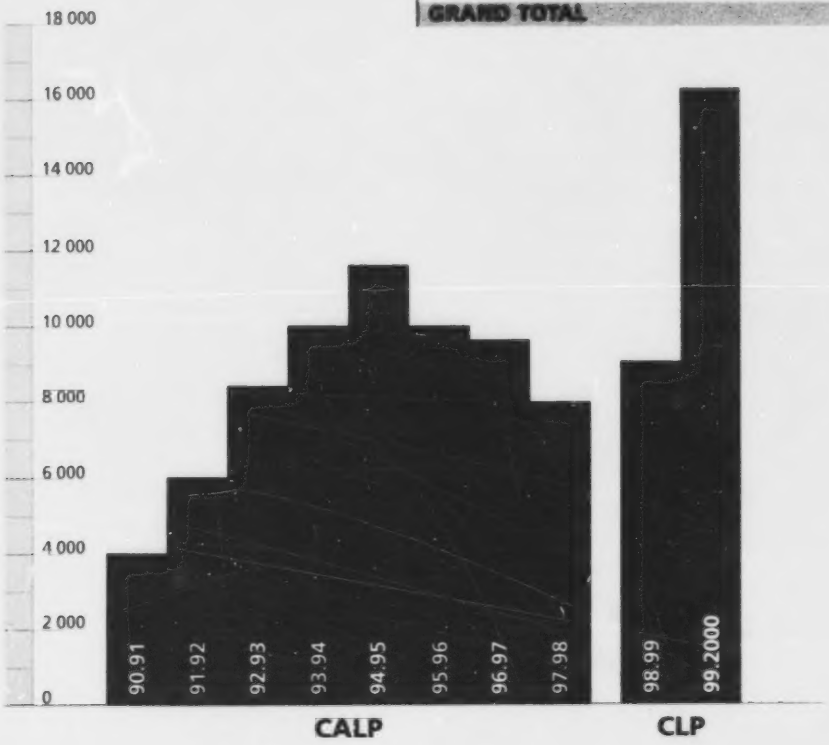
AVRIL	AOÛT	DÉCEMBRE
1919	1343	1731
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
1838	1508	1528
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
2031	1567	1857
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1500	1872	2228



dossiers fermés
en 1999.2000

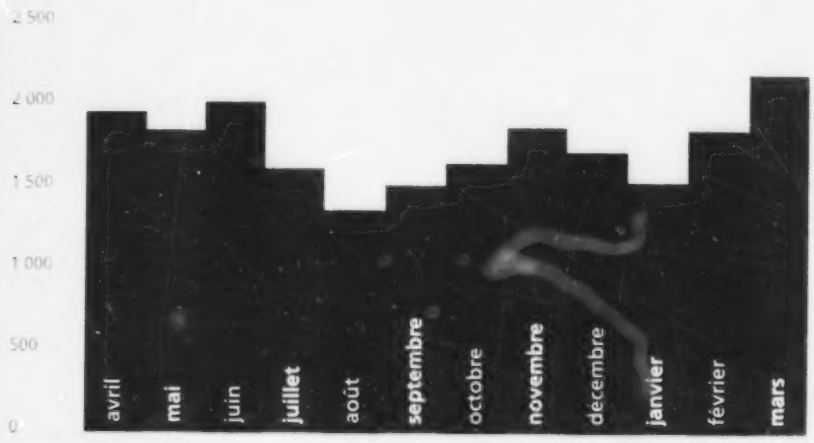
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	52
Mesures disciplinaires	234
LSST (autres)	71
LATMP (urgences)	62
Notion de lésion	8695
Prestations	2080
Financement	1190
LATMP (autres)	132
Médical	3689
Maladies pulmonaires	63
TOTAL	16268

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	485
Chaudière-Appalaches	1041
Estrie	723
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	664
Lanaudière	1039
Mauricie et Centre-du-Québec	926
Québec	998
Saguenay – Lac-St-Jean	686
Yamaska	644
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	7206
Laurentides	1403
Laval	1014
Montérégie	1505
Montréal	3571
Outaouais	373
Richelieu-Salaberry	1196
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	9062
GRAND TOTAL	16268



contestations reçues
en 1999.2000 • évolution mensuelle

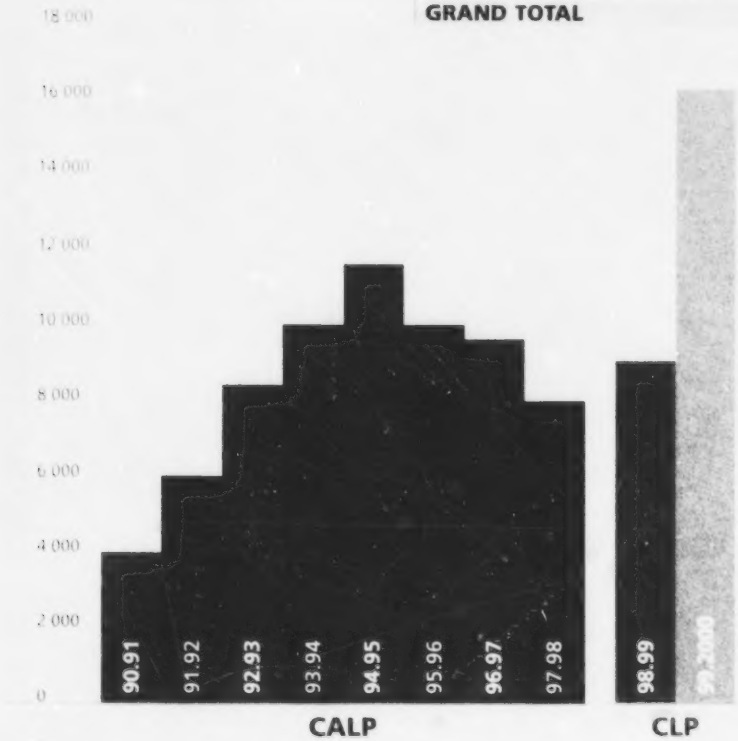
AVRIL 1919	**AOÛT** 1343	**DÉCEMBRE** 1731
MAI 1838	**SEPTEMBRE** 1508	**JANVIER** 1528
JUIN 2031	**OCTOBRE** 1567	**FÉVRIER** 1857
JUILLET 1500	**NOVEMBRE** 1872	**MARS** 2228



dossiers fermés
en 1999.2000

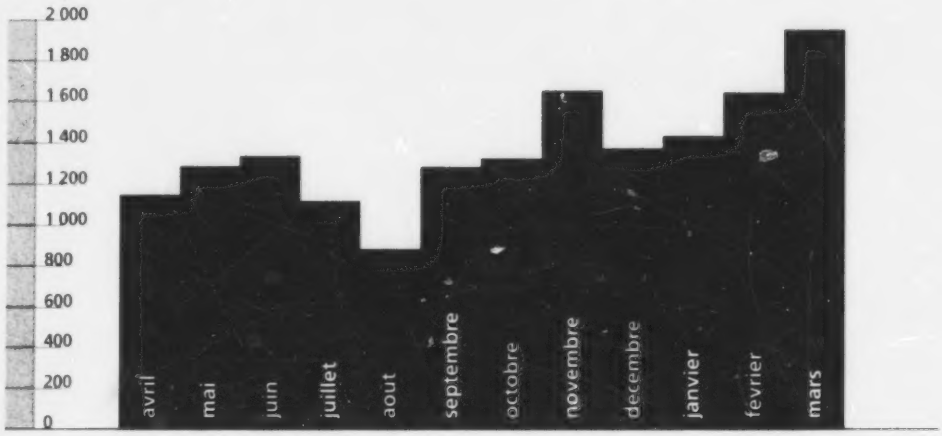
MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	52
Mesures disciplinaires	234
LSST (autres)	71
LATMP (urgences)	62
Notion de lésion	8695
Prestations	2080
Financement	1190
LATMP (autres)	132
Médical	3689
Maladies pulmonaires	63
TOTAL	**16268**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	485
Chaudière-Appalaches	1041
Estrie	723
Gaspésie – Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	664
Lanaudière	1039
Mauricie et Centre-du-Québec	926
Québec	998
Saguenay – Lac-St-Jean	686
Yamaska	644
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**7206**
Laurentides	1403
Laval	1014
Montérégie	1505
Montréal	3571
Outaouais	373
Richelieu-Salaberry	1196
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**9062**
GRAND TOTAL	**16268**



dossiers fermés
en 1999.2000 • évolution mensuelle

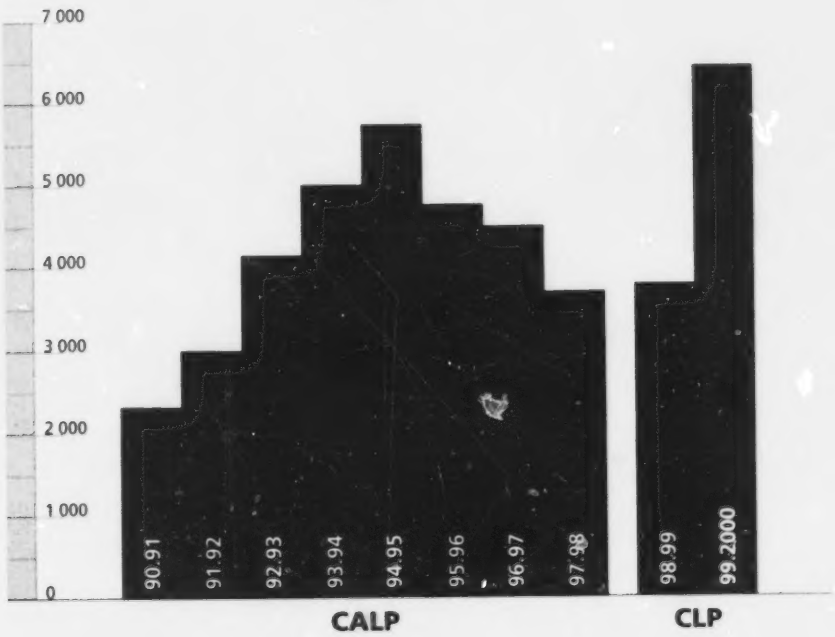
AVRIL	AOÛT	DÉCEMBRE
1133	884	1347
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
1280	1263	1417
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
1320	1318	1614
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1107	1643	1942



dossiers fermés
à la suite d'une décision en 1999.2000

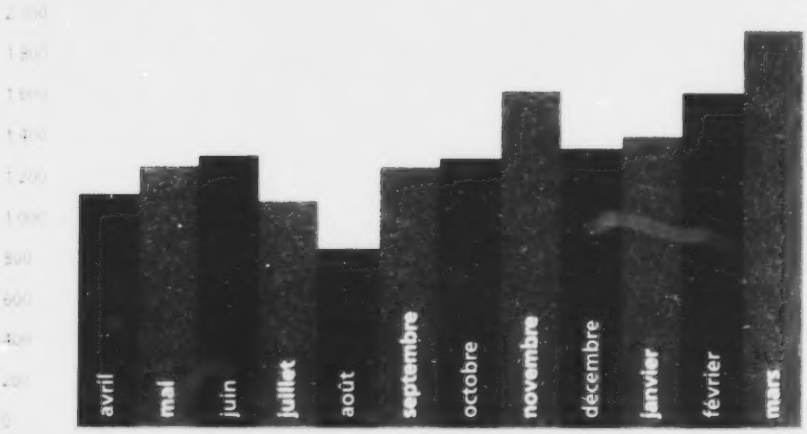
[illegible]	[illegible]
Retrait préventif	29
Mesures disciplinaires	126
LSST (autres)	38
LATMP (urgences)	31
Notion de lésion	3252
Prestations	841
Financement	641
LATMP (autres)	66
Médical	1375
Maladies pulmonaires	34
[illegible]	[illegible]

[illegible]	[illegible]
Abitibi-Témiscamingue	213
Chaudière-Appalaches	402
Estrie	229
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	264
Lanaudière	363
Mauricie et Centre-du-Québec	342
Québec	452
Saguenay – Lac-St-Jean	201
Yamaska	235
[illegible]	[illegible]
Laurentides	518
Laval	382
Montérégie	657
Montréal	1528
Outaouais	129
Richelieu-Salaberry	518
[illegible]	[illegible]
GRAND TOTAL	[illegible]



dossiers fermés
en 1999.2000 • évolution mensuelle

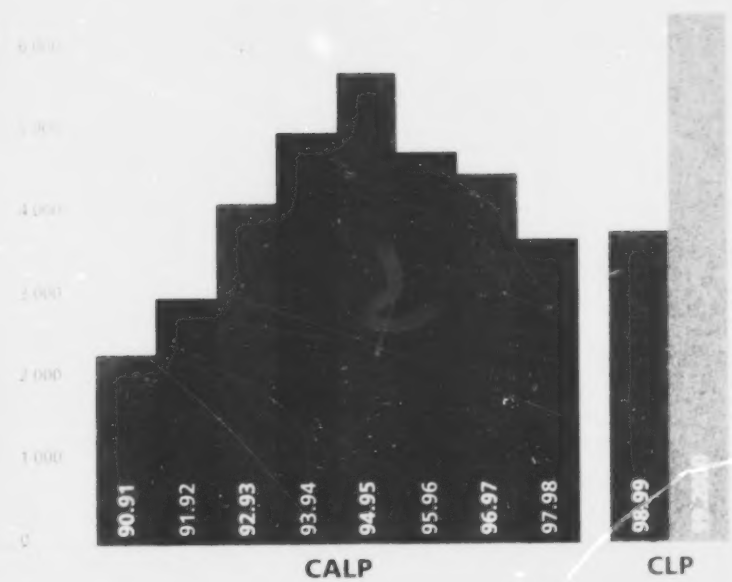
AVRIL	**AOÛT**	**DÉCEMBRE**
1133	884	1347
MAI	**SEPTEMBRE**	**JANVIER**
1280	1263	1417
JUIN	**OCTOBRE**	**FÉVRIER**
1320	1318	1614
JUILLET	**NOVEMBRE**	**MARS**
1107	1643	1942



dossiers fermés
à la suite d'une décision en 1999.2000

MOTIFS	NOMBRE
Retrait préventif	29
Mesures disciplinaires	126
LSST (autres)	38
LATMP (urgences)	31
Notion de lesion	3252
Prestations	841
Financement	641
LATMP (autres)	66
Medical	1375
Maladies pulmonaires	34
TOTAL	**6433**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	213
Chaudière-Appalaches	402
Estrie	229
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	264
Lanaudiere	363
Mauricie et Centre-du-Québec	342
Québec	452
Saguenay – Lac-St-Jean	201
Yamaska	235
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**2701**
Laurentides	518
Laval	382
Monteregie	657
Montreal	1528
Outaouais	129
Richelieu-Salaberry	518
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**3732**
GRAND TOTAL	**6433**



délai de traitement

(Nombre de mois écoulés entre le dépôt de la contestation et la décision sur le fond)

DÉLAI MOYEN EN MOIS	DOSSIERS CLP PURS	DOSSIERS DE MESURES TRANSITOIRES	TOUS LES DOSSIERS
Sans tenir compte des remises	**5,2** mois	**10,0** mois	**7,5** mois
En tenant compte des remises	**6,7** mois	**14,7** mois	**10,6** mois

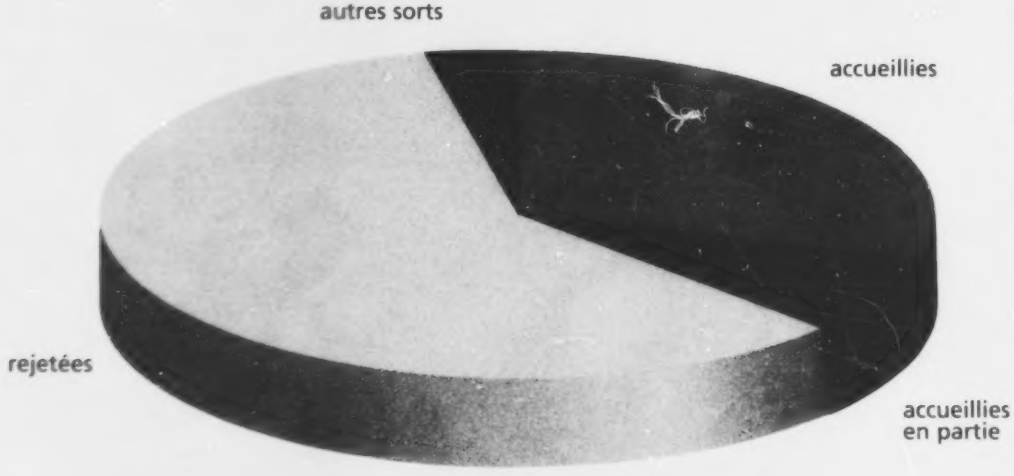
* 5342 remises accordées.

** 3647 remises accordées.

*** 8989 remises accordées.

décisions accueillies et rejetées
regroupées par motifs en 1999.2000

MOTIFS	ACCUEILLIES	ACCUEILLIES EN PARTIE	REJETÉES	AUTRES SORTS
Retrait préventif	12	0	17	0
Mesures disciplinaires	27	6	84	9
LSST (autres)	25	5	5	3
LATMP (urgences)	7	5	15	4
Notion de lésion	1064	115	1966	107
Prestations	236	69	485	51
Financement	279	26	325	11
LATMP (autres)	9	1	43	13
Médical	357	194	766	58
Maladies pulmonaires	7	1	26	0
TOTAL	2023	422	3732	256



délai de traitement

(NOMBRE DE MOIS ECOULES ENTRE LE DEPÔT DE LA CONTESTATION ET LA DECISION SUR LE FOND)

DÉLAI MOYEN EN MOIS	DOSSIERS CLP PURS*	DOSSIERS DE MESURES TRANSITOIRES**	TOUS LES DOSSIERS***
Sans tenir compte des remises	**5,2** mois	**10,0** mois	**7,5** mois
En tenant compte des remises	**6,7** mois	**14,7** mois	**10,6** mois

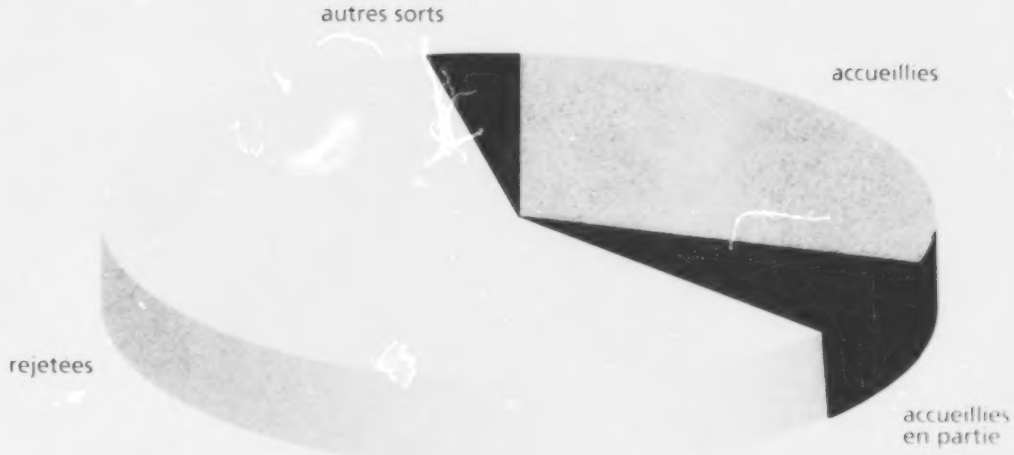
* 5342 remises accordees.

** 3647 remises accordees.

*** 8989 remises accordees.

décisions accueillies et rejetées
regroupées par motifs en 1999.2000

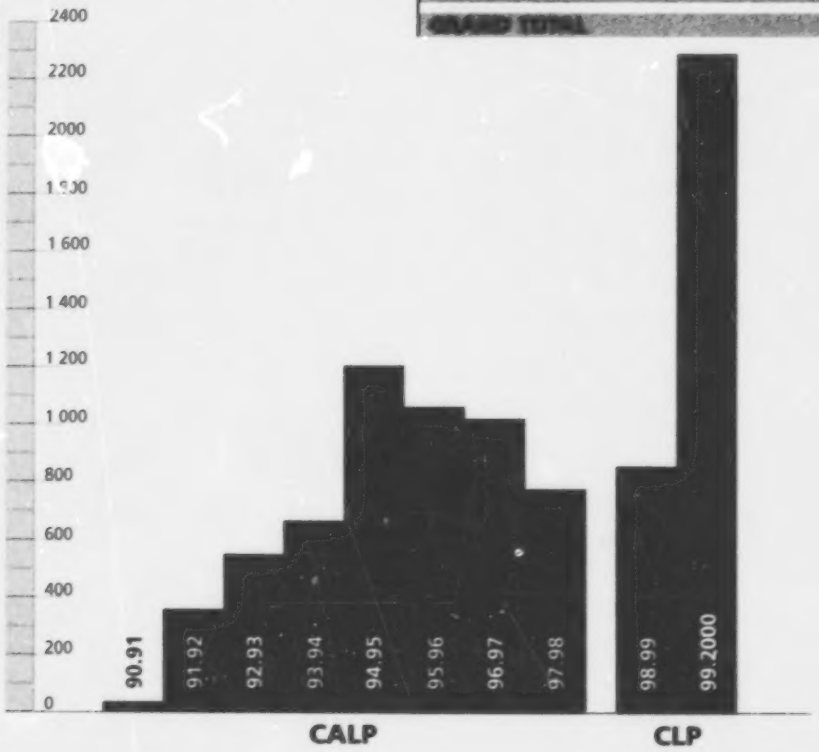
MOTIFS	ACCUEILLIES	ACCUEILLIES EN PARTIE	REJETÉES	AUTRES SORTS
Retrait préventif	12	0	17	0
Mesures disciplinaires	27	6	84	9
LSST (autres)	25	5	5	3
LATMP (urgences)	7	5	15	4
Notion de lésion	1064	115	1966	107
Prestations	236	69	485	51
Financement	279	26	325	11
LATMP (autres)	9	1	43	13
Médical	357	194	766	58
Maladies pulmonaires	7	1	26	0
TOTAL	**2023**	**422**	**3732**	**256**



dossiers fermés
à la suite d'un accord de conciliation en 1999.2000

[illegible]	[illegible]
Retrait préventif	7
Mesures disciplinaires	11
LSST (autres)	2
LATMP (urgences)	2
Notion de lésion	1076
Prestations	319
Financement	86
LATMP (autres)	16
Médical	719
Maladies pulmonaires	4
[illegible]	[illegible]

[illegible]	[illegible]
Abitibi-Témiscamingue	60
Chaudière-Appalaches	155
Estrie	91
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	61
Lanaudière	147
Mauricie et Centre-du-Québec	152
Québec	140
Saguenay – Lac-St-Jean	78
Yamaska	89
[illegible]	[illegible]
Laurentides	221
Laval	109
Montérégie	158
Montréal	541
Outaouais	58
Richelieu-Salaberry	182
[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]

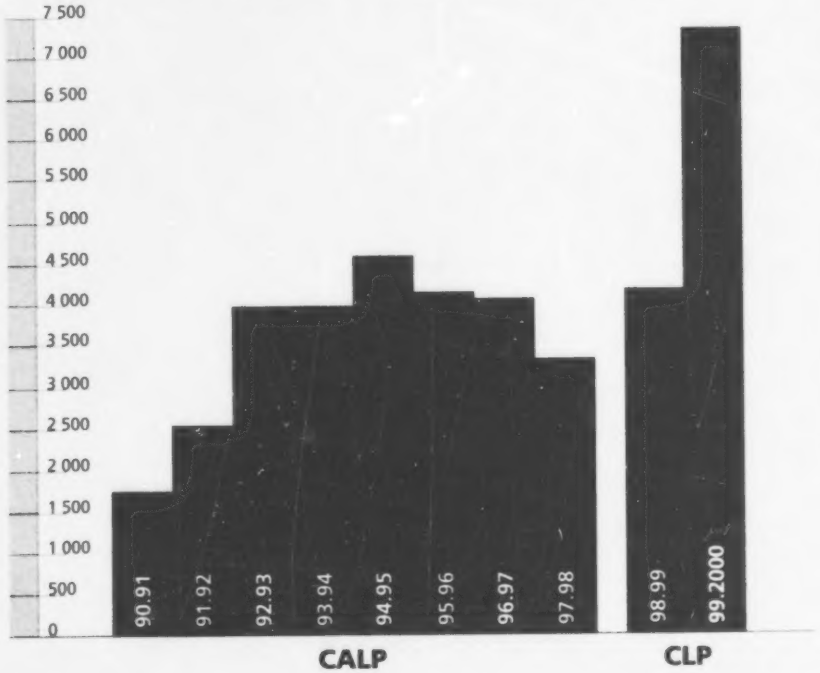


dossiers fermés
à la suite d'un désistement en 1999.2000

FACTEUR	NOMBRE
Retrait préventif	16
Mesures disciplinaires	93
LSST (autres)	29
LATMP (urgences)	28
Notion de lésion	4246
Prestations	886
Financement	414
LATMP (autres)	47
Médical	1560
Maladies pulmonaires	24
TOTAL	[illegible]

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Témiscamingue	208
Chaudière-Appalaches	475
Estrie	397
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	318
Lanaudière	517
Mauricie et Centre-du-Québec	426
Québec	385
Saguenay – Lac-St-Jean	386
Yamaska	303
[illegible]	[illegible]
Laurentides	637
Laval	510
Montérégie	683
Montréal	1445
Outaouais	178
Richelieu-Salaberry	475
[illegible]	[illegible]
GRAND TOTAL	[illegible]

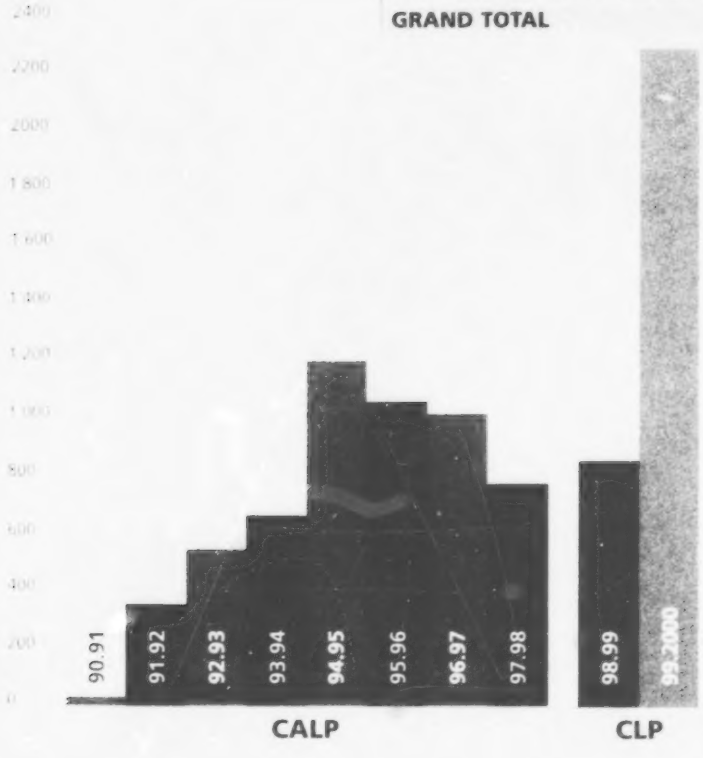
Note : 77% de ces désistements sont attribuables à la conciliation.



dossiers fermés
à la suite d'un accord de conciliation en 1999.2000

MOTIFS	NOMBRE
Retrait preventif	7
Mesures disciplinaires	11
LSST (autres)	2
LATMP (urgences)	2
Notion de lesion	1076
Prestations	319
Financement	86
LATMP (autres)	16
Medical	719
Maladies pulmonaires	4
TOTAL	**2242**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Temiscamingue	60
Chaudière-Appalaches	155
Estrie	91
Gaspesie Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Cote-Nord	61
Lanaudiere	147
Mauricie et Centre-du-Quebec	152
Quebec	140
Saguenay – Lac-St-Jean	78
Yamaska	89
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**973**
Laurentides	221
Laval	109
Monteregie	158
Montreal	541
Outaouais	58
Richelieu-Salaberry	182
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**1269**
GRAND TOTAL	**2242**

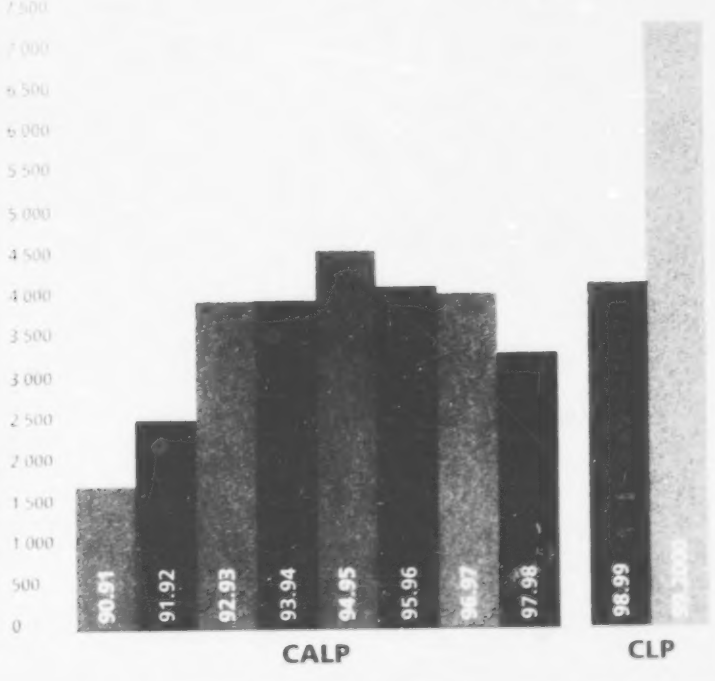


dossiers fermés
à la suite d'un désistement en 1999.2000

MOTIFS	NOMBRE
Retrait preventif	16
Mesures disciplinaires	93
LSST (autres)	29
LATMP (urgences)	28
Notion de lésion	4246
Prestations	886
Financement	414
LATMP (autres)	47
Medical	1560
Maladies pulmonaires	24
TOTAL	**7343**

RÉGIONS	NOMBRE
Abitibi-Temiscamingue	208
Chaudiere-Appalaches	475
Estrie	397
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine, Bas-St-Laurent et Côte-Nord	318
Lanaudiere	517
Mauricie et Centre-du-Quebec	426
Québec	385
Saguenay - Lac-St-Jean	386
Yamaska	303
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST	**3415**
Laurentides	637
Laval	510
Monteregie	683
Montreal	1445
Outaouais	178
Richelieu-Salaberry	475
TOTAL RÉGIONS DE LA VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST	**3928**
GRAND TOTAL	**7343**

Note : 77% de ces desistements sont attribuables à la conciliation.



décisions d'intérêt

Cette section présente certains jugements des tribunaux judiciaires en matière de santé et de sécurité du travail ainsi que quelques décisions de la Commission des lésions professionnelles. Pour les tribunaux judiciaires, les jugements retenus traitent de questions de droit ou d'interprétation de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, ci-après citée « LATMP ». Quant à la jurisprudence de la Commission des lésions professionnelles, elle porte sur l'interprétation et l'application de la LATMP et de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, ci-après citée « LSST ».

Au cours de la dernière année, la Commission des lésions professionnelles a rendu des décisions relatives à la recevabilité et à la pertinence de certaines preuves. Par ailleurs, elle a précisé le sens à donner à l'expression « révocation » que l'on retrouve à l'article 429.56 LATMP. L'existence d'une maladie professionnelle et la détermination d'un emploi convenable font également partie des décisions que le tribunal doit rendre.

Quant aux contestations relevant de la Division du financement, la Commission des lésions professionnelles a précisé davantage la portée de l'expression « travailleur handicapé » et a également rendu plusieurs décisions relatives à la classification et à la cotisation des employeurs.

Cette année encore, les contestations relevant de la LSST ont permis de mieux situer ce qu'est un danger pour la sécurité et la santé des travailleurs ainsi que celles des travailleuses enceintes.

jugements de la **Cour d'appel**

Thériault c. CALP
[1999] CLP 243 (C.A.)

Dans ce jugement, la Cour d'appel du Québec s'en remet à l'analyse faite par la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles et conclut que la Cour supérieure était justifiée de ne pas intervenir. Le travailleur reprochait à la Commission d'appel d'avoir erré de façon manifestement déraisonnable en refusant de reconnaître qu'il avait un motif raisonnable pour être relevé de son défaut d'avoir soumis sa réclamation dans le délai prévu à l'article 272 LATMP.

Le juge Denis retient que cet article oblige le travailleur à présenter une réclamation dans les six mois suivant sa connaissance de la maladie professionnelle, ce délai étant, selon la jurisprudence, de rigueur. Or, la preuve a démontré que, dès 1990, le médecin et le psychologue de l'appelant avaient connaissance de la relation entre la maladie de ce dernier et son travail. Cependant, le travailleur n'a produit une réclamation à la CSST que deux ans plus tard. Dans la décision de la Commission d'appel, il est mentionné que, malgré le billet médical indiquant « burn-out professionnel » et malgré le fait que le contexte de travail le suggérait, l'appelant a choisi le régime privé d'assurance-salaire alors qu'il connaissait le lien entre sa maladie et son travail. En révision, le commissaire est d'avis que l'appelant n'avait fait valoir aucun motif valable permettant de réviser la décision. La Cour d'appel conclut qu'il n'y a rien de déraisonnable dans les décisions dont on demande la révision judiciaire.

Châles c. CALP et Société canadienne des postes
[1999] CLP 246 (C.A.)

Le 22 juin 1999, la Cour d'appel du Québec rejetait l'appel déposé à l'encontre de la décision de la Cour supérieure du Québec qui rejetait une requête en révision judiciaire de deux décisions de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. Dans ces décisions, la Commission d'appel avait déclaré que le travailleur n'avait pas été victime d'une maladie professionnelle et elle avait refusé d'appliquer la présomption de l'article 29 LATMP.

En révision judiciaire, le travailleur alléguait la violation de la règle *audi alteram partem* en raison des interventions de l'assesseur médical à l'audience. La Cour supérieure avait statué que les interventions de l'assesseur auprès du commissaire faisaient partie intégrante du processus décisionnel de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. À ce titre, les conclusions auxquelles en arrive le commissaire sur les conseils de l'assesseur, dans la mesure où elles sont fondées sur la preuve soumise, n'ont pas à être dénoncées aux parties aux fins d'être débattues. La Cour d'appel relève plusieurs éléments de preuve sur lesquels trouve appui la décision de la Commission d'appel et conclut que ces éléments permettaient à un tribunal spécialisé de rendre une décision éclairée indépendamment des conseils qui avaient pu lui être donnés par un assesseur, dans l'exercice de ses fonctions. Elle rejette donc l'argument fondé sur la règle *audi alteram partem*.

La Cour d'appel a également conclu que la décision du commissaire selon laquelle la période de temps prolongée de mouvements répétés doit inclure non seulement le cumul des années de travail, mais aussi la fréquence journalière du mauvais mouvement sans interruption significative, est une conclusion mixte de fait et de droit que l'on ne peut qualifier de manifestement déraisonnable ou de clairement irrationnelle. Il s'agit d'une interprétation de l'article 29 et de son annexe I, qui se justifie aisément, de même qu'une application logique de l'ensemble de la preuve à cette interprétation.

Gemme c. Sidbec-Dosco et CALP
[1999] CLP 863 (C.A.)

La Cour d'appel du Québec a accueilli l'appel déposé à l'encontre du jugement de la Cour supérieure du Québec qui accueillait la requête en révision judiciaire présentée à l'encontre d'une décision de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles. La Cour d'appel a ainsi rétabli la décision de la Commission d'appel selon laquelle les travailleurs exclus du programme d'aide aux employés de l'employeur avaient été victimes d'une mesure discriminatoire au sens de l'article 32 LATMP.

Dans ce jugement, la Cour d'appel rappelle que, compte tenu de sa décision récente dans l'affaire *Imprimerie St-Romuald c. Couturier*, [1999] R.J.Q. 1444, et du jugement de la Cour suprême du Canada dans *Pushpanathan c. Canada*, [1998] 1 R.C.S. 982, son devoir de réserve à l'égard de la décision de la Commission d'appel est très grand. Elle conclut qu'une intervention judiciaire n'est pas justifiée à l'égard de la conclusion de la Commission d'appel selon laquelle la comparaison devait être faite entre les travailleurs en bonne santé et les accidentés, peu importe que d'autres prestataires soient eux aussi exclus de l'application du programme. Le tribunal ajoute également qu'en concluant que le fait pour un travailleur de recevoir une indemnité de remplacement du revenu ne doit pas l'empêcher de bénéficier d'un programme de mise à la retraite offert par l'employeur, la Commission d'appel s'est prononcée tant sur l'objet de l'exclusion que sur la cause juste et suffisante. Même si la question du droit à une double indemnité peut être qualifiée de question controversée, cela ne justifie pas l'intervention des tribunaux supérieurs. Finalement, la Cour d'appel précise que la référence à l'arrêt *Andrews c. Law Society of British Columbia*, [1989] 1 R.C.S. 143 par l'employeur n'était pas nécessaire dans ces dossiers puisque, selon elle, il est évident que l'employeur voulait distinguer les accidentés qui recevaient des prestations en vertu de la LATMP et qu'il s'agissait, en ce sens, d'une discrimination intentionnelle.

Angers c. CALP et Communauté urbaine de Montréal
[1998] CLP 1449 (C.A.)

La Cour d'appel a accueilli l'appel déposé par la travailleuse contre le jugement rendu par la Cour supérieure qui avait accueilli la requête en révision judiciaire présentée à l'encontre des décisions de la Commission d'appel. La Cour d'appel rétablit ainsi les décisions rendues par la Commission d'appel qui reconnaissaient que la travailleuse, une policière, avait été victime d'une lésion professionnelle d'ordre psychologique après avoir été informée que son nom apparaissait sur une liste retrouvée sur le corps de Marc Lépine après la tuerie de l'École Polytechnique de Montréal.

La Cour, après avoir rappelé les critères applicables à la révision judiciaire d'une décision de la Commission d'appel portant sur la reconnaissance d'une lésion professionnelle, déclare que cette dernière n'a commis aucune erreur manifestement déraisonnable en concluant que n'eût été son statut de policière, la travailleuse n'aurait pas fait l'objet de cette inscription menaçante. La victoire, lors d'un tournoi de volley-ball, d'une équipe de policières sur l'équipe masculine avait fait l'objet d'un article de journal. La Commission d'appel avait retenu le fait que la travailleuse exerçait une profession marginale pour une femme et la publication de cet article sans lequel elle serait demeurée dans l'anonymat. La Cour est également d'avis qu'en identifiant, à la demande du sergent-détective, les cinq policières apparaissant sur la liste de Lépine, la travailleuse se trouvait dans l'exécution de ses fonctions.

jugements de la **Cour supérieure**

La Nation crie de Chisasibi c. CLP
[1999] CLP 575 (C.S.)

Dans cette affaire, la Commission d'appel a rejeté l'appel des requérantes, des bandes cries, qui contestaient les avis de cotisation émis par la CSST pour les années 1987 et 1988. Elles prétendaient que les cotisations établies et requises par la CSST constituent une forme de taxation dont elles sont exemptées en vertu de l'article 188 de la *Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec*. Afin de disposer de la contestation, la Commission d'appel a dressé un historique du régime d'indemnisation établi par le législateur québécois et cerné l'objet de la LATMP et de ses dispositions relatives au financement du régime. Elle a conclu que les requérantes devaient payer les cotisations réclamées, celles-ci étant assimilables à une prime d'assurance et non à une forme de taxation. De plus, la Commission d'appel a conclu que la LATMP est une loi d'application générale qui ne heurte pas la spécificité indienne.

La Cour supérieure, après avoir établi que le test de l'erreur manifestement déraisonnable était applicable à la décision visée et après avoir examiné la rationalité des motifs, retient que cette décision ne comporte aucune erreur donnant ouverture à la révision judiciaire. Elle va même jusqu'à partager l'opinion de la Commission d'appel sur les questions essentielles qu'elle avait à trancher.

Ainsi, il était tout à fait raisonnable de conclure que le régime québécois d'indemnisation en est un d'assurance sociale, qui vise tous les travailleurs au Québec. L'exemption fiscale prévue à l'article 188 de la *Loi sur les Cris et les Naskapis du Québec* n'était donc pas applicable.

Par ailleurs, la LATMP est une loi d'application générale qui n'affecte pas la spécificité indienne. Elle n'est donc pas incompatible avec la loi fédérale pas plus qu'elle ne limite ni ne restreint les termes de la convention de la Baie-James.

Société canadienne de métaux Reynolds ltée c. CLP
[1999] CLP 989 (C.S.)

La Cour supérieure a accueilli la requête en révision judiciaire déposée par l'employeur contre deux décisions rendues par la Commission des lésions professionnelles. Dans la première, celle-ci rejette la demande de partage de coûts de l'employeur estimant que la preuve ne révélait pas que l'hémilombarisation dont le travailleur était atteint constituait un handicap au moment de la survenance de sa lésion professionnelle. La seconde rejette une requête en révision de cette décision.

La Cour supérieure a estimé que le premier commissaire avait violé le droit de l'employeur d'être entendu. Elle reproche au premier commissaire d'avoir fondé sa décision sur une preuve extrinsèque découlant de connaissances médicales qui lui étaient personnelles, preuve qui n'a pas été apportée à l'audience mais dont le commissaire s'est servi aux fins de sa décision. En effet, le commissaire a référé aux témoignages rendus par des orthopédistes dans d'autres affaires dont il avait été saisi et où ces derniers exprimaient un avis contraire à celui exprimé par l'expert de l'employeur dans cette affaire-ci. Lorsqu'il a à fonder une opinion, le commissaire se doit de le faire en fonction d'une preuve faite devant lui, et le tribunal ne peut croire que les connaissances médicales spécialisées acquises au fil des ans puissent être assimilées à la connaissance d'office mentionnée aux articles 2806 à 2810 du *Code civil du Québec*.

En outre, la Cour supérieure a estimé qu'avant de rendre une décision fondée sur une telle preuve, le commissaire devait la soumettre à l'employeur. Ce n'est que dans la mesure où cette preuve fait partie du débat que le commissaire peut s'en servir aux fins de rendre sa décision. De plus, le tribunal n'a pas jugé suffisant le fait que, lors de l'audience, le commissaire ait confronté le témoin expert de l'employeur sur la question de la symptomatologie associée au phénomène de l'hémilombarisation en référant aux dires de ces orthopédistes.

La Cour supérieure a également annulé la décision rendue en révision car le commissaire aurait dû constater la violation des règles de justice naturelle et annuler la décision rendue par le premier commissaire.

Alcaraz c. CLP
[1999] CLP 996 (C.S.)

La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire déposée contre une décision de la Commission des lésions professionnelles qui a conclu, entre autres, que même si la CSST a payé les coûts de thérapie du travailleur et a versé des indemnités, on ne peut pas parler de décision implicite de reconnaissance de la lésion psychologique. La Cour considère que cette conclusion n'est pas manifestement déraisonnable et qu'elle s'appuie sur l'expertise spécialisée du tribunal et sur sa jurisprudence. Par ailleurs, bien que la jurisprudence de la Cour supérieure reconnaisse que la Commission des lésions professionnelles a le droit de conclure que le paiement d'indemnités à un travailleur indique qu'une décision a été prise, la proposition inverse est aussi reconnue.

Les allégations du requérant relatives à une violation des règles de justice naturelle ont également été rejetées. Le tribunal ne peut retenir que le refus de scinder l'audition a affecté ses droits en l'absence d'une raison expliquant cette demande. Une telle décision n'était pas déraisonnable puisque la Commission des lésions professionnelles a le droit de contrôler la procédure à suivre devant elle et qu'il s'agit là d'une règle normale pour éviter une multiplicité de décisions et d'appels et des délais inacceptables.

Enfin, si l'article 354 LATMP exige que les décisions de la Commission des lésions professionnelles soient écrites et motivées, cette disposition ne s'applique pas à une décision interlocutoire rendue à l'intérieur de l'audition d'une cause.

décisions de la CLP

Preuve et procédure

Kaval et Les Tricots Grace 1982 ltée
[1999] CLP 632

À l'audience devant la Commission des lésions professionnelles, la travailleuse veut déposer en preuve la bande magnétique d'une conversation téléphonique enregistrée par sa fille à l'insu d'une autre travailleuse, qui figure parmi ses témoins. L'employeur demande que cette preuve soit déclarée irrecevable en vertu de l'article 310 du *Code de procédure civile* (C.p.c.).

La Commission des lésions professionnelles a d'abord précisé qu'elle avait compétence, en tant que tribunal administratif, pour appliquer l'article 2858 du *Code civil du Québec* (C.c.Q.). Cet article introduit une exception à la règle voulant que la preuve de tout fait pertinent au litige soit recevable et puisse être faite par tous moyens. En effet, certains éléments de preuve pertinents seront jugés irrecevables s'ils sont obtenus dans des conditions qui portent atteinte aux droits et libertés fondamentaux et si leur utilisation est susceptible de déconsidérer l'administration de la justice. Les deux conditions doivent être rencontrées. À défaut, la preuve est admissible. Par ailleurs, avant de recevoir en preuve un enregistrement mécanique, il faut prouver l'identité des locuteurs et démontrer que le document est parfaitement authentique, intégral, inaltéré et fiable et que les propos sont suffisamment audibles et intelligibles. Le droit à la vie privée constitue un droit fondamental et la personne enregistrée en l'espèce était raisonnablement en mesure de s'attendre à ce que la conversation qu'elle avait avec la fille de la travailleuse soit privée, d'autant plus qu'elle avait lieu à sa résidence, dans tout ce qu'elle a de plus intime et inviolable. Cependant, bien que cet enregistrement porte atteinte au droit à la vie privée du témoin, la Commission des lésions professionnelles conclut que le rejet de la bande magnétique déconsidérerait davantage l'administration de la justice que son admission, puisque cette preuve pourrait lui permettre de mieux évaluer l'événement en cause. Par ailleurs, la Commission des lésions professionnelles n'est pas assujettie aux dispositions du *Code de procédure civile*. Elle adopte ses propres règlements qui prévoient, notamment, qu'elle peut accepter tout mode de preuve qu'elle juge utile pour les fins de la justice.

Quant au fond, l'écoute de l'enregistrement permet de conclure que le tout n'avait pour seul but que d'essayer de faire dire à la personne enregistrée des mots et des phrases qui pourraient servir la cause de la travailleuse, et ce, à force d'épuisement et de manipulation langagière, sans aucune recherche de la vérité. Cette preuve n'est donc pas sérieuse et n'est pas retenue. En somme, l'ensemble de la preuve empêche de donner foi aux allégations de la travailleuse, qui comportent des contradictions et des invraisemblances et qui ne sont aucunement corroborées par la grande majorité des témoins. Ce faisant, l'existence d'une lésion professionnelle résultant d'un événement imprévu et soudain, ou d'une maladie résultant du travail, ne peut être reconnue.

Hôpital Ste-Justine et Gravel
[1999] CLP 954

Dans cette décision, la Commission des lésions professionnelles analyse le sens à donner à l'expression « révocation » que l'on retrouve à l'article 429.56 LATMP. Ainsi, après avoir consulté différents dictionnaires usuels et juridiques et analysé la jurisprudence, elle estime que les termes « révision » et « révocation » ont une portée et un sens différents. En effet, le vocable « révision » et son verbe « réviser » visent les situations où l'on veut modifier ou corriger la décision initiale sur la base de la preuve déjà consignée au dossier, en prenant en considération soit des éléments de preuve nouveaux inconnus au moment de l'audience, soit le vice de fond ou de procédure (l'erreur de fait ou de droit) ayant pu entacher la décision initiale, ou soit le défaut ou la déficience de la décision initiale relative à l'application d'une règle de justice naturelle, lequel défaut ou déficience pourra être corrigé sans que l'on reprenne toute la preuve. Quant au terme « révocation », il fait plutôt référence aux situations où l'on doit annuler la décision et l'audience ayant conduit à cette décision afin de remettre les parties dans l'état où elles étaient avant cette audience et cette décision. On pense notamment aux cas où une partie aurait été dans l'impossibilité de se faire entendre. Un manquement à cette règle de justice naturelle pourrait, dépendant du cas particulier, exiger que l'on reprenne l'audience pour permettre au justiciable de faire valoir sa preuve. Les définitions font d'ailleurs état de déclaration de nullité, de mise à néant, de suppression, d'abolition, d'abrogation, de dédit, d'invalidation.

En l'espèce, après avoir rejeté l'appel de la travailleuse, la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles accueille la révision pour cause et révoque sa décision. Puisque les parties sont replacées dans l'état où elles étaient avant la décision, la Commission des lésions professionnelles devait entendre de nouveau le litige. Lors de l'audience, le procureur de la requérante a explicitement renoncé à faire témoigner à nouveau la travailleuse et a accepté de faire certains aménagements afin de raccourcir le débat. La CLP a donc rendu une décision qui fait l'objet d'une requête en révision. La requérante allègue des erreurs assimilables à un vice de fond ou de procédure de nature à invalider la décision et un manquement au droit d'être entendu. Après une analyse détaillée du dossier, aucun motif donnant ouverture à une requête en vertu de l'article 429.56 n'a été démontré.

Compétence

TRINH et Les Distributions H.P.M. inc.
[1999] CLP 383

Dans la présente affaire, le travailleur conteste deux décisions rendues conjointement par la CSST et la Société d'assurance automobile. L'une d'elles décrit le partage de responsabilités de chaque organisme quant aux lésions subies par le travailleur et refuse d'accorder une atteinte permanente pour la lésion occasionnée par l'accident d'automobile. La seconde décision nie la relation entre des hernies discales et l'accident d'automobile.

L'article 449 LATMP prévoit une entente entre la CSST et la SAAQ qui doit permettre la distinction des dommages, droits et montants des prestations payables en vertu de chacune des lois et les prestations à verser par chaque organisme. Par ailleurs, le texte de loi demeure silencieux quant à la loi applicable dans le traitement des réclamations et le processus d'évaluation médicale. Seul le choix du recours pour la personne qui désire contester la décision conjointe des deux organismes est prévu à l'article 450 LATMP. Ainsi, cet article confère compétence à la Commission des lésions professionnelles pour entendre le présent cas. Une fois le recours choisi par le requérant, la loi applicable pour trancher les questions en litige sera déterminée par l'événement à l'origine de la lésion. En l'espèce, ces questions découlent d'un accident d'automobile et, pour en décider, il y a lieu d'appliquer les dispositions de la *Loi sur l'assurance automobile*. La Commission des lésions professionnelles, partageant l'approche de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles sur ce sujet, estime donc avoir plein pouvoir pour appliquer une autre loi que sa loi constitutive, compte tenu des termes de l'article 377 LATMP.

Quant au fond, le travailleur demande à la Commission des lésions professionnelles de reconnaître l'existence d'une relation entre les hernies cervicales et un accident d'automobile et de reconnaître que cet accident a aggravé de façon permanente des hernies lombaires préexistantes. Or, le diagnostic de hernies discales cervicales n'est pas démontré cliniquement. Même dans le cas contraire, la preuve n'établit pas que ce diagnostic est en relation avec l'accident d'automobile dont le travailleur a été victime. De plus, la preuve démontre que la condition lombaire du requérant est demeurée la même avant et après l'accident d'automobile. Le travailleur est donc capable d'occuper l'emploi de caissier de poste d'essence libre-service déterminé conformément à l'article 45 de la *Loi sur l'assurance automobile* et il n'a pas droit à l'indemnité de remplacement du revenu.

Maladie professionnelle

Société canadienne des postes et Renaud
[1999] CLP 746

La Commission des lésions professionnelles, saisie d'un ensemble de dossiers se rapportant à des réclamations pour des lésions attribuables au travail répétitif produites par des travailleurs de la Société canadienne des postes, a été appelée à déterminer si un employé de l'État fédéral, régi par la *Loi sur l'indemnisation des agents de l'État* (LIAE), pouvait se prévaloir de la présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 LATMP.

La définition de maladie professionnelle prévue à la LIAE établit que c'est la maladie justifiant, aux termes de la législation provinciale, le versement d'une indemnité qui constitue une maladie professionnelle. Puisque la loi fédérale renvoie à la définition de maladie professionnelle prévue à la loi provinciale, le travailleur doit démontrer que les conditions d'admissibilité prévues à cette dernière loi sont présentes pour avoir droit à une indemnité. Or, les articles 29 et 30 LATMP énoncent les critères d'admissibilité d'une maladie professionnelle et ne peuvent être dissociés. De plus, la mention, à la LIAE, qu'une indemnité est versée aux agents devenus invalides par la suite d'une maladie professionnelle attribuable à la nature de leur travail n'est pas incompatible avec la nature de la preuve requise selon la LATMP pour conclure à l'existence d'une maladie professionnelle. D'ailleurs, la preuve requise pour rencontrer les conditions d'admissibilité prévues aux articles 29 et 30 est plus onéreuse que celle requise par la loi fédérale. La Commission des lésions professionnelles conclut donc que le travailleur peut invoquer en sa faveur l'application de la présomption prévue à l'article 29 puisque la définition de maladie professionnelle applicable est celle prévue à la LATMP et que, de plus, les conditions d'admissibilité prévues à la loi provinciale sont plus restrictives et comprennent celles prévues à la loi fédérale. Lorsqu'un travailleur a rencontré les conditions d'admissibilité prévues à la LATMP, il a nécessairement fait la preuve requise en vertu de la LIAE. Dans l'affaire *Société canadienne des postes c. Lamy*, la Cour d'appel a conclu en 1999 que la présomption de lésion professionnelle prévue à l'article 28 LATMP n'était pas applicable aux travailleurs régis par la loi fédérale. Cependant, la définition d'un accident du travail édictée à la LATMP est différente de celle prévue à la loi fédérale. Ainsi, le jugement de la Cour d'appel dans l'affaire *Lamy* ne doit pas être interprété de façon à conclure qu'un travailleur soumis à la LIEA ne peut invoquer en sa faveur la présomption prévue à l'article 29.

En l'espèce, la Commission des lésions professionnelles retient d'abord un diagnostic de tendinose de la longue portion du biceps droit et de capsulite de l'épaule droite. Elle est également d'avis que le terme de tendinite prévu à l'annexe I de la loi comprend la tendinose et que le tendon de la longue portion du biceps est susceptible d'avoir été sollicité dans l'exercice des

tâches du travailleur. En effet, une multitude de gestes, quoique variés, s'ils sollicitent la même région anatomique, peuvent correspondre à la notion de travail impliquant des répétitions de mouvements ou de pressions sur des périodes de temps prolongées, leur cumul étant susceptible de causer une pathologie au même site. La présomption de maladie professionnelle prévue à l'article 29 trouve donc application. Cependant, l'employeur a renversé cette présomption en démontrant l'absence de relation entre les gestes posés dans chacune des tâches du travailleur au poste de tri manuel et sa maladie.

Bond et BG Checo inc.
[1999] CLP 270

Pour déterminer si la présomption de maladie professionnelle s'appliquait dans un cas de surdité, la Commission des lésions professionnelles a cru bon de rappeler que la LATMP ne définit pas ce qui doit être considéré comme un « bruit excessif », pas plus qu'elle ne fait référence au *Code de sécurité pour les travaux de construction* ou au *Règlement sur la qualité du milieu du travail*. Le Code de sécurité ne doit pas être appliqué à cet égard, car son objet est d'imposer aux employeurs des normes de conduite, ce qui est différent de l'objet remédiateur de la loi. De plus, il n'est pas approprié d'appliquer la norme réglementaire, qui prévoit la limite maximale de bruit continu permise dans un établissement, à la notion de bruit excessif prévue par la loi puisqu'une exposition qui se situe en deçà de cette limite peut causer une atteinte neurosensorielle.

Dans ce dossier, le travailleur, un soudeur-tuyauteur, est atteint d'une perte auditive de type neurosensoriel pouvant donc être causée par le bruit. Il a exercé son métier des milliers d'heures dans des environnements très bruyants, et il a été exposé au bruit des outils et des machines qui l'entouraient. Pour faire la preuve qu'il a exercé un travail l'exposant à un bruit excessif, il n'est pas obligé de produire une étude de bruit qui lui est spécifique. Il n'a qu'à faire une preuve raisonnable de connaissance générale du milieu de travail, en autant que cette preuve soit appuyée sur des données indépendantes reconnues et non seulement sur de simples allégations. En l'espèce, la preuve prépondérante démontre que le travail du travailleur implique une exposition à un bruit excessif. La présomption prévue à l'article 29 LATMP s'applique donc et, aucune preuve ne l'ayant renversée, le travailleur est atteint d'une surdité professionnelle.

Emploi convenable

Gatica et Hôtel Plaza
[1999] CLP 201

Dans sa requête, la travailleuse demande à la Commission des lésions professionnelles de déclarer la décision de la CSST illégale en ce qu'elle détermine plus d'un emploi convenable et, au surplus, qu'aucun des emplois n'est convenable au sens de la LATMP.

Quant à la légalité de la décision, les actes accomplis par la CSST jouissent de la présomption de validité des actes de l'administration et seule la Cour supérieure, de par son pouvoir de contrôle des actes de l'administration, peut en prononcer l'illégalité. La Commission des lésions professionnelles tire son pouvoir de l'article 377 LATMP qui ne lui permet que de confirmer, modifier ou infirmer la décision, l'ordre ou l'ordonnance et de rendre la décision qui aurait dû être rendue.

Après s'être penchée sur la jurisprudence de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles quant à la détermination de plusieurs emplois convenables, la Commission des lésions professionnelles conclut que la CSST pouvait déterminer cinq emplois convenables, mais retient cependant qu'elle doit choisir l'un ou l'autre de ces emplois lorsqu'ils nécessitent une formation professionnelle. En effet, il apparaît difficile de concevoir que la CSST aurait pu donner à la travailleuse cinq formations en emploi par le biais de stages pour lui faire choisir par la suite. D'autre part, en déterminant cinq emplois complètement différents, n'ayant en commun que la formation en emploi et l'absence de contact avec le public, le tout en trois rencontres, sans évaluation, sans mesure et sans la collaboration de la travailleuse, la CSST a escamoté tout le processus de détermination de l'emploi convenable. Elle n'a pas facilité la réintégration de la travailleuse sur le marché du travail, n'a pas offert de service d'évaluation de ses possibilités professionnelles et n'a pas considéré les aptitudes acquises antérieurement sur le marché du travail en tenant compte des critères permettant de qualifier un emploi de convenable. La Commission des lésions professionnelles retourne donc le dossier à la CSST afin qu'elle mette en œuvre un plan individualisé de réadaptation avec la collaboration de la travailleuse.

Financement - Classification et cotisation

Réfrigération Thermo King Montréal inc. et CSST
[1999] CLP 525

Dans une décision rendue par un banc de trois commissaires, la Commission des lésions professionnelles a décidé que la classification est une opération annuelle et qu'il n'y a pas lieu de rétroagir pour les années antérieures lorsqu'il y a modification de la classification ou attribution de plusieurs unités.

Après une revue exhaustive des deux courants jurisprudentiels concernant cette question (l'un voulant que la CSST reclasse et rajuste la cotisation de l'employeur pour les années antérieures selon la nouvelle classification, l'autre retenant plutôt que la classification est une opération annuelle ne permettant pas la rétroactivité), la Commission des lésions professionnelles a retenu qu'une loi doit s'interpréter dans son ensemble et en fonction des objectifs poursuivis par le législateur. Ainsi, toute l'économie du chapitre de la LATMP sur le financement démontre que la classification est un exercice annuel. Pour indemniser les travailleurs selon un système financé par les employeurs, la CSST doit maintenir une réserve actuarielle qu'elle évalue à chaque année. C'est pourquoi l'employeur a l'obligation d'aviser la CSST dès le début de ses activités, et dès que surviennent des changements significatifs dans ses activités. La transmission des informations nécessaires à une classification adéquate relève de la responsabilité de l'employeur. La CSST doit le classer selon les renseignements fournis, sans se livrer à une enquête particulière. La classification de l'employeur est le fondement de sa cotisation. L'avis annuel de classification n'est donc pas une simple procédure administrative mais constitue bien une décision de la CSST, comme l'indique l'article 303 LATMP. L'employeur insatisfait a donc des recours, telle la demande de révision ou de reconsidération, qu'il peut exercer dans les délais et aux conditions requises par la loi. Par ailleurs, la CSST doit revoir une classification si un employeur lui fait parvenir de nouvelles informations pouvant justifier une classification différente, mais pour le futur seulement.

Enfin, la Commission des lésions professionnelles rappelle que la LATMP constitue un ensemble de dispositions autonome face au droit commun. La question en litige pouvait donc être réglée par l'interprétation des seuls articles de la LATMP, sans avoir recours aux règles du droit fiscal et du Code civil du Québec.

Pinkerton du Québec et Sécurité Sélect inc.
[1999] CLP 1005

Dans cette affaire, l'employeur demande à la Commission des lésions professionnelles de déterminer que ses activités relèvent de la compétence fédérale et d'être cotisé en conséquence. L'employeur est une entreprise qui s'adonne au transport de valeurs, à l'entretien des guichets automatiques, au gardiennage et à la surveillance. Régulièrement, il effectue du transport d'argent dans les corridors Montréal-Ottawa et Hull-Ottawa. Il invoque que l'article 92.10 (a) de la *Loi constitutionnelle de 1867* confère au fédéral la compétence exclusive à l'égard des entreprises extraprovinciales de transport et de communication. Ainsi, puisque l'activité de transport qu'il effectue est indissociable du reste de ses activités, il y a lieu de le qualifier d'entreprise de juridiction fédérale.

Après une revue exhaustive de la doctrine et de la jurisprudence sur la question, la Commission des lésions professionnelles retient l'analyse de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Northern Telecom ltée c. Les travailleurs en communication du Canada* et autres, voulant que la question de savoir si une entreprise relève de la compétence fédérale dépende de la nature de l'exploitation et que, pour déterminer la nature de l'exploitation, il faille considérer les activités normales ou habituelles de l'affaire en tant qu'« entreprise active » (going concern), sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels. De plus, la Commission des lésions professionnelles retient également que la jurisprudence subséquente a ajouté que la proportion d'activités fédérales importe peu. Dès que l'entreprise de l'employeur entre dans l'une ou l'autre des exceptions de l'article 92.10 (a), la totalité des activités de cette dernière relève de la compétence fédérale, à moins que l'on puisse démontrer que l'employeur exploite plus d'une entreprise, auquel cas chaque entreprise sera considérée séparément aux fins de la détermination de sa qualification. Par ailleurs, chaque cas est un cas d'espèce qui doit être tranché selon la preuve particulière présentée.

En l'espèce, l'employeur n'entre pas directement dans les exceptions à la compétence provinciale puisque, selon la preuve, il n'est pas une entreprise de transport. L'activité normale et habituelle, l'activité principale, la raison d'être, le « going concern » de l'employeur est le gardiennage et la surveillance, et non le transport de marchandises, de passagers ou d'argent. Il est vrai qu'il s'adonne à du transport interprovincial d'argent sur une base continue et régulière, mais il le fait dans le cadre de son activité principale qui est la surveillance et le gardiennage. Donc, il ne peut directement bénéficier de l'application des exceptions prévues à l'article 92.10 (a) de la loi. Il ne peut pas non plus bénéficier indirectement de ces exceptions par un rattachement avec une entreprise fédérale. En effet, le transport de valeurs ou de devises et l'entretien des guichets automatiques ne sont pas des activités qui font partie intégrante des activités bancaires.

Fabricant de métal Électron inc. et CSST
[1999] CLP 397

Dans cette décision, la Commission des lésions professionnelles devait déterminer l'unité de classification de l'employeur pour l'année 1998. Ce dernier fabrique des consoles, des boîtiers et des cabinets en métal qui sont ultérieurement intégrés dans des appareils électroniques destinés à l'industrie des télécommunications. La CSST et son instance de révision ont classé l'employeur dans l'unité « Fabrication ou assemblage d'objets en métal, non autrement spécifiés dans les autres unités ». L'employeur demande à la Commission des lésions professionnelles de le classer dans l'unité « Fabrication de pièces ou de composantes électroniques... ».

La Commission des lésions professionnelles constate tout d'abord que la CSST a, pour l'année 1998, adopté le *Règlement concernant la classification des employeurs, la déclaration des salaires et les taux de cotisation*, et ce, conformément aux articles 297 et 298 LATMP. À son article 4, on prévoit qu'elle classe chaque employeur dans une unité selon la nature de l'ensemble des activités qu'il exerce. Cette modification législative n'ajoute aucun nouveau critère de classification à ce qui s'appliquait antérieurement à 1998. La jurisprudence de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles a toujours appliqué le critère de l'ensemble des activités économiques exercées par l'employeur. Dans la nouvelle disposition, seul le mot « économique » a été retranché afin, semble-t-il, d'éviter des cotisations injustes en matière de sous-traitance. Le Règlement fait référence aux activités réellement exercées par l'employeur, et non à la finalité des objets fabriqués. Il n'y a aucun indice permettant de conclure que l'utilisation de l'objet fabriqué puisse servir de critère pour déterminer la classification. Ainsi, les boîtiers que fabrique l'employeur ne peuvent être qualifiés d'appareils électroniques, même si celui-ci y installe parfois certaines composantes qui feront à leur tour partie du plus grand ensemble que constituera l'appareil électronique. L'ajout de certains éléments au boîtier de métal demeure une activité accessoire par rapport à l'activité principale de l'employeur. L'unité de classification retenue par la CSST est donc appropriée.

Financement - Imputation des coûts

Municipalité Petite-Rivière St-François et CSST
[1999] CLP 779

Dans le cadre d'une contestation relative à l'imputation des coûts, la Commission des lésions professionnelles a déterminé, selon le courant majoritaire en cette matière, qu'un travailleur handicapé au sens de l'article 329 LATMP est celui qui présente une déficience physique ou psychique qui a entraîné des effets sur la production de la lésion professionnelle ou sur les conséquences de cette lésion. Cependant, afin de vérifier si un travailleur présente une telle déficience, il est utile de se référer à la Classification internationale des handicaps élaborée par l'Organisation mondiale de la santé. En effet, la communauté médicale internationale en est venue à un consensus sur la définition de handicap contenue dans ce manuel. Ainsi, selon cet ouvrage, une déficience consiste en une perte de substance ou une altération d'une structure ou d'une fonction psychologique, physiologique ou anatomique et correspond à une déviation par rapport à une norme bio-médicale. Cette déficience peut être congénitale ou acquise. Enfin, elle peut ou non se traduire par une limitation des capacités du travailleur à fonctionner normalement et peut aussi exister à l'état latent, sans qu'elle se soit manifestée avant la survenance de la lésion professionnelle.

En l'espèce, la condition cervicale du travailleur correspond à ces critères en ce que la sévérité de la dégénérescence discale dépasse l'usure normale d'un homme de son âge, et que cette déficience, acquise avec le temps, est restée à l'état latent jusqu'à sa lésion professionnelle. Cependant, même si le travailleur présente une déficience, l'employeur n'a pas démontré qu'elle a entraîné des effets sur la production de la lésion professionnelle ou sur ses conséquences. Le seul diagnostic accepté par la CSST quant à la région cervicale est celui d'entorse cervicale pour lequel le travailleur a reçu des traitements médicaux jusqu'à la consolidation et a été admis en réadaptation, d'où le versement des indemnités de remplacement du revenu. Ainsi, la déficience invoquée par l'employeur n'a eu aucun impact sur la gravité de la lésion professionnelle du travailleur. Les conséquences de cette lésion professionnelle auraient été identiques même si le travailleur n'avait pas présenté de déficience au niveau cervical. L'employeur n'a donc pas droit au partage des coûts au sens de l'article 329.

Lab Société en commandite B.C. et Provençal
[1999] CLP 402

Dans ce dossier, l'employeur demande à la Commission des lésions professionnelles d'infirmer la décision de la CSST et de lui accorder un partage des coûts relativement à la maladie professionnelle du travailleur. Il allègue que ce dernier n'a été exposé que modérément aux poussières d'amiante et que cette exposition n'est pas la cause principale de son cancer pulmonaire. Selon la preuve au dossier, le travailleur a consommé environ un paquet de cigarettes par jour, et ce, pendant près de 35 ans.

Après avoir discuté des principes entourant le régime de cotisation et d'imputation, la Commission des lésions professionnelles a déterminé que l'employeur sera obéré injustement si on lui impute la totalité des coûts de la lésion professionnelle du travailleur. En effet, selon la preuve médicale, les effets carcinogènes de la fibre d'amiante se conjuguent aux effets carcinogènes de la fumée de cigarette. Les poumons d'un fumeur de plus de 20 cigarettes par jour, pendant plusieurs décennies, deviennent un terrain fertile pour les fibres d'amiante en suspension dans l'air. Ainsi, la synergie entre la fumée de cigarette et la fibre d'amiante est probable dans la survenance du cancer pulmonaire chez le travailleur. La preuve médicale est accablante et, même s'il répugne à croire qu'un fumeur est nécessairement une personne handicapée, force est de constater qu'un fumeur de longue date est nécessairement porteur de déficiences respiratoires correspondant à un handicap au sens de la LATMP. En effet, il n'est pas normal pour un individu de 61 ans d'éviter de soulever des poids supérieurs à 20 livres et d'être dans l'obligation de faire une pause pour récupérer après avoir monté une dizaine de marches. Bien que l'employeur doive assumer une partie des coûts engendrés par la lésion professionnelle, il ne doit pas assumer la part de responsabilité qui résulte d'un facteur socio-culturel dont il n'est pas responsable. Enfin, considérant les contraintes économiques et environnementales auxquelles sont actuellement confrontés les producteurs d'amiante, l'employeur serait obéré injustement s'il devait assumer seul toute la responsabilité que la décision de la CSST lui impute. Ainsi, l'employeur ne doit être imputé du coût des prestations reliées à la lésion professionnelle que dans une proportion de 40 %.

Fertek inc. et Acier Gendron ltée
[1999] CLP 904

Dans cette décision, le tribunal devait déterminer si la totalité des coûts engendrés par la maladie professionnelle pulmonaire du travailleur, relative à une exposition à l'amiante, devait être imputée à l'ensemble des employeurs en vertu de l'article 326 LATMP plutôt qu'à chacun des employeurs pour qui le travailleur a exercé son emploi de ferrailleur.

Tout d'abord, la Commission des lésions professionnelles retient que l'article 326 ne peut s'appliquer en l'espèce puisqu'il ne vise que l'accident du travail attribuable à un tiers. En matière de maladie professionnelle, ce sont les règles de l'article 328 LATMP qui s'appliquent. Par ailleurs, le tribunal souligne que la jurisprudence en la matière a toujours reconnu que les exceptions prévues à l'article 326 doivent être interprétées de façon restrictive et que, dans la détermination d'une situation d'injustice énoncée à cet article, on doit tenir compte de la notion de risque particulier relié à l'activité économique de l'employeur. Ainsi, même si la Commission des lésions professionnelles en était arrivée à élargir et à appliquer les dispositions de l'article 326 à un cas de maladie professionnelle, la preuve en l'espèce révèle qu'une exposition à l'amiante, sur des chantiers de construction où s'effectue de la démolition, est un risque particulier relié à des activités économiques de construction et de démolition. Les chantiers de construction impliquent inévitablement toutes sortes de risques, tels que des expositions aux bruits excessifs ou encore à des poussières ou matières dangereuses, lorsqu'il y a des travaux de démolition. Puisque les dangers découlant de l'exposition à de la poussière d'amiante étaient largement connus depuis de nombreuses années au moment des faits en litige, les employeurs auraient dû s'assurer de fournir une protection adéquate à tous leurs employés risquant d'être en contact avec la substance. Ainsi, même si l'article 326 leur était applicable, le tribunal n'est pas convaincu que les employeurs en cause seraient victimes d'une injustice compte tenu de la finalité de leurs activités économiques. Enfin, même si les employeurs n'ont pas invoqué l'application de l'exception prévue à l'article 328, la Commission des lésions professionnelles retient que la notion « d'obérer injustement » a été interprétée par la jurisprudence comme relative à l'imposition d'une lourde charge financière à l'employeur pouvant provoquer sa faillite ou le placer dans une situation financière précaire. Or, cette preuve n'a nullement été établie en l'espèce.

Santé et sécurité au travail

Service de prévention des incendies et Prézeau
[1999] CLP 725

La LSST requiert de la Commission des lésions professionnelles qu'elle tranche certains litiges concernant la santé et la sécurité des travailleurs. Dans ce dossier, le travailleur, un pompier, est membre d'une équipe spéciale de sauvetage avec cordages, communément appelée l'équipe des « hommes-araignées ». Appelé à procéder à une manœuvre d'entraînement simulant le sauvetage d'une personne en détresse sur un escarpement du mont Royal, il refuse d'exécuter le travail demandé en raison d'un équipement de communication inadéquat. Un inspecteur de la CSST conclut que le travailleur était justifié d'exercer son droit de refus et ordonne à l'employeur de fournir à chaque pompier participant aux opérations de sauvetage avec cordages un appareil radio en bon état de fonctionnement et muni d'un dispositif mains libres.

La Commission des lésions professionnelles estime que le travailleur avait des motifs raisonnables de croire que l'exécution de son travail l'exposait à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. De plus, l'inspecteur était justifié de maintenir le droit de refus. En effet, le fait de descendre à reculons un escarpement rocailleux de 30 mètres, alors que la densité du feuillage des arbres rend impossible toute communication visuelle ou orale avec un contrôleur ou un assureur, que le dispositif mains libres n'est pas fonctionnel et que la manipulation de la civière et la manœuvre de descente exigeaient du travailleur qu'il utilise ses deux mains, comportait effectivement des dangers, qu'il s'agisse d'une manœuvre d'entraînement ou d'une intervention réelle. Quant à l'avis de correction, la preuve démontre que la communication constante et la possibilité d'utiliser en tout temps ses deux mains pour l'homme-araignée sont des conditions essentielles à sa sécurité et que le moyen d'y parvenir est l'utilisation de radios avec dispositif mains libres. La Commission des lésions professionnelles rappelle à l'employeur qu'il doit respecter les obligations prévues à l'article 51 LSST, particulièrement celles de s'assurer que ses travailleurs utilisent des méthodes et techniques de travail sécuritaires et de leur fournir un matériel en bon état de fonctionnement. Elle rappelle aux travailleurs leurs obligations prévues à l'article 49 LSST, principalement celle de participer à l'identification et à l'élimination des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles sur les lieux de travail, en collaborant avec l'employeur à la mise en place d'un mode de fonctionnement efficace et durable.

Hôpital vétérinaire de l'Île et Charron
[1999] CLP 687

La Commission des lésions professionnelles devait décider dans ce dossier du droit de la travailleuse, selon l'article 40 LSST, d'être affectée à des tâches ne comportant pas les dangers attestés au certificat de retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite. L'employeur prétend que l'affectation qu'il propose à la travailleuse, une vétérinaire, ne comporte pas de dangers physiques et que les risques au poste de travail sont acceptables.

La Commission des lésions professionnelles retient de l'ensemble de la preuve, tant médicale que testimoniale, que des risques d'agressions physiques existent au poste de travail de la travailleuse. Il ne s'agit pas ici de risques virtuels mais réels, et l'objectif de l'article 40 LSST vise à éliminer les risques et non à les atténuer pour les rendre acceptables. En l'espèce, les efforts de l'employeur ont contribué à éliminer certains risques, mais ceux reliés aux agressions physiques des animaux, même s'ils sont diminués par des méthodes de prévention et des techniques de contention, ne sont pas éliminés. Ainsi, l'affectation proposée par l'employeur à la travailleuse comporte des dangers physiques pour elle-même, à cause de son état de grossesse, ou pour l'enfant à naître.

table de références

Alcaraz c. CLP — 67
Angers c. CALP et Communauté urbaine de Montréal — 64
Bond et BG Checo inc. — 73
Châles c. CALP et Société canadienne des postes — 62
Fabricant de métal Électron inc. et CSST — 77
Fertek inc. et Acier Gendron ltée — 80
Gatica et Hôtel Plaza — 74
Gemme c. Sidbec-Dosco et CALP — 63
Hôpital Ste-Justine et Gravel — 69
Hôpital vétérinaire de l'Île et Charron — 82
Kaval et Les Tricots Grace 1982 ltée — 68
Lab Société en commandite B.C. et Provencal — 79
La Nation crie de Chisasibi c. CLP — 65
Municipalité Petite-Rivière St-François et CSST — 78
Pinkerton du Québec et Sécurité Sélect inc. — 76
Réfrigération Thermo King Montréal inc. et CSST — 75
Service de prévention des incendies et Prézeau — 81
Société canadienne de métaux Reynolds ltée c. CLP — 66
Société canadienne des postes et Renaud — 71
Thériault c. CALP — 61
TRINH et Les Distributions H.P.M. inc. — 70

états financiers

Commission des lésions professionnelles

Exercice terminé le 31 mars 2000

Rapport de la direction

Les états financiers de la Commission des lésions professionnelles ont été dressés par la direction, qui est responsable de leur préparation et de leur présentation, y compris les estimations et les jugements importants. Cette responsabilité comprend le choix de conventions comptables appropriées et qui respectent les principes comptables généralement reconnus. Les renseignements financiers contenus dans le reste du rapport annuel d'activité concordent avec l'information donnée dans les états financiers.

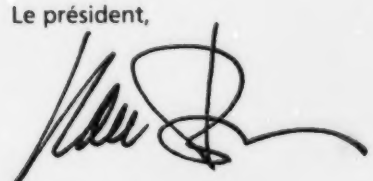
Pour s'acquitter de ses responsabilités, la direction maintient un système de contrôles comptables internes, conçu en vue de fournir l'assurance raisonnable que les biens sont protégés et que les opérations sont comptabilisées correctement et en temps voulu, qu'elles sont dûment approuvées et qu'elles permettent de produire des états financiers fiables. Chacun des gestionnaires effectue mensuellement l'analyse et la validation de la situation budgétaire concernant son unité administrative.

La Commission reconnaît qu'elle est responsable de gérer ses affaires conformément aux lois et règlements qui la régissent.

Le comité de direction doit surveiller la façon dont la direction s'acquitte des responsabilités qui lui incombent en matière d'information financière.

Le Vérificateur général du Québec a procédé à la vérification des états financiers de la Commission conformément aux normes de vérification généralement reconnues, et son rapport du vérificateur expose la nature et l'étendue de cette vérification et l'expression de son opinion. Le Vérificateur général peut, sans aucune restriction, rencontrer la direction pour discuter de tout élément qui concerne sa vérification.

Le président,



Jean-Pierre Arsenault
Québec, le 12 mai 2000

Rapport du vérificateur

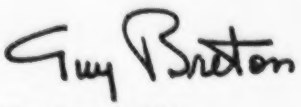
À l'Assemblée nationale

J'ai vérifié le bilan de la Commission des lésions professionnelles au 31 mars 2000 et les états des revenus et dépenses et du solde du fonds ainsi que des flux de trésorerie de l'exercice terminé à cette date. La responsabilité de ces états financiers incombe à la direction de la Commission. Ma responsabilité consiste à exprimer une opinion sur ces états financiers en me fondant sur ma vérification.

Ma vérification a été effectuée conformément aux normes de vérification généralement reconnues. Ces normes exigent que la vérification soit planifiée et exécutée de manière à fournir l'assurance raisonnable que les états financiers sont exempts d'inexactitudes importantes. La vérification comprend le contrôle par sondages des éléments probants à l'appui des montants et des autres éléments d'information fournis dans les états financiers. Elle comprend également l'évaluation des principes comptables suivis et des estimations importantes faites par la direction, ainsi qu'une appréciation de la présentation d'ensemble des états financiers.

À mon avis, ces états financiers donnent, à tous les égards importants, une image fidèle de la situation financière de la Commission au 31 mars 2000, ainsi que des résultats de son exploitation et de ses flux de trésorerie pour l'exercice terminé à cette date selon les principes comptables généralement reconnus. Conformément aux exigences de la *Loi sur le Vérificateur général* (L.R.Q., chapitre V-5.01), je déclare qu'à mon avis ces principes ont été appliqués de la même manière qu'au cours de l'exercice précédent.

Le vérificateur général du Québec,



Guy Breton, FCA

Québec, le 12 mai 2000

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

revenus et dépenses et solde du fonds
de l'exercice terminé le 31 mars 2000

	2000	1999
REVENUS		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	42 499 992 $	45 499 992 $
Intérêts sur dépôts bancaires	242 106	435 068
Publications et services	19 094	56 330
	42 761 192	45 991 390
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux	27 407 170	26 300 692
Transport et communication	3 032 043	2 710 852
Services professionnels	7 611 968	5 257 964
Loyers et entretien	6 002 211	5 367 013
Amortissement des immobilisations	2 596 561	1 836 453
Fournitures	644 780	774 312
Autres	8 157	12 202
	47 302 890	42 259 488
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(4 541 698)	3 731 902
SOLDE DU FONDS AU DÉBUT	3 967 806	235 904
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS À LA FIN	(573 892) $	3 967 806 $

revenus et dépenses et solde du fonds
de l'exercice terminé le 31 mars 2000

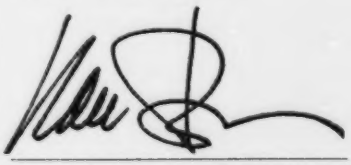
	2000	1999
REVENUS		
Contribution de la Commission de la santé et de la sécurité du travail	42 499 992 $	45 499 992 $
Intérêts sur dépôts bancaires	242 106	435 068
Publications et services	19 094	56 330
	42 761 192	45 991 390
DÉPENSES		
Traitements et avantages sociaux	27 407 170	26 300 692
Transport et communication	3 032 043	2 710 852
Services professionnels	7 611 968	5 257 964
Loyers et entretien	6 002 211	5 367 013
Amortissement des immobilisations	2 596 561	1 836 453
Fournitures	644 780	774 312
Autres	8 157	12 202
	47 302 890	42 259 488
EXCÉDENT DES DÉPENSES SUR LES REVENUS	(4 541 698)	3 731 902
SOLDE DU FONDS AU DÉBUT	3 967 806	235 904
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS À LA FIN	(573 892) $	3 967 806 $

bilan
au 31 mars 2000

	2000	1999
ACTIF		
À COURT TERME		
Encaisse	257 698 $	1 132 968 $
Dépôts à terme - taux 5,25 %	1 250 000	5 000 000
Créances à recevoir	63 118	102 092
Intérêts courus	12 915	35 629
Avances pour frais de déplacement	16 500	17 000
Frais payés d'avance	152 827	127 350
	1 753 058	6 415 039
IMMOBILISATIONS (note 3)	6 892 438	6 860 275
	8 645 496 $	13 275 314 $
PASSIF		
À COURT TERME		
Créditeurs et frais courus	2 322 972 $	2 841 961 $
PROVISION POUR CONGÉS DE MALADIE ET VACANCES	6 896 416	6 465 547
SOLDE (DÉFICITAIRE) DU FONDS	(573 892)	3 967 806
	8 645 496 $	13 275 314 $

ENGAGEMENTS (note 4)

POUR LA COMMISSION



Jean-Pierre Arsenault

flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 mars 2000

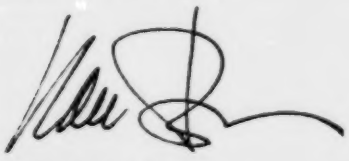
	2000	1999
Excédent des dépenses sur les revenus	(4 541 698) $	3 731 902 $
Éléments sans incidence sur les espèces et les quasi-espèces :		
Amortissement des immobilisations	2 596 561	1 836 453
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	430 869	3 945 044
	(1 514 268)	9 513 399
Variations des éléments hors caisse du Fonds de roulement :		
Créances à recevoir	38 974	(70 094)
Intérêts courus	22 714	(18 745)
Avances pour frais de déplacement	500	2 302
Frais payés d'avance	(25 476)	(25 969)
Créditeurs et frais courus	(518 989)	2 110 236
	(482 277)	1 997 730
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	(1 996 545)	11 511 129
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement :		
Acquisitions d'immobilisations	(2 628 725)	(6 069 182)
DIMINUTION (AUGMENTATION) DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES	(4 625 270)	5 441 947
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT	6 132 968	691 021
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN	1 507 698 $	6 132 968 $
COMPOSITION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES		
Encaisse	257 698 $	1 132 968 $
Dépôts à terme	1 250 000	5 000 000
	1 507 698 $	6 132 968 $

bilan
au 31 mars 2000

	2000	1999
ACTIF		
A COURT TERME		
Encaisse	257 698 $	1 132 968 $
Depots a terme - taux 5,25 %	1 250 000	5 000 000
Creances a recevoir	63 118	102 092
Interets courus	12 915	35 629
Avances pour frais de deplacement	16 500	17 000
Frais payes d'avance	152 827	127 350
	1 753 058	6 415 039
IMMOBILISATIONS (note 3)	6 892 438	6 860 275
	8 645 496 $	**13 275 314 $**
PASSIF		
A COURT TERME		
Crediteurs et frais courus	2 322 972 $	2 841 961 $
PROVISION POUR CONGES DE MALADIE ET VACANCES	6 896 416	6 465 547
SOLDE (DEFICITAIRE) DU FONDS	(573 892)	3 967 806
	8 645 496 $	**13 275 314 $**

ENGAGEMENTS (note 4)

POUR LA COMMISSION



Jean Pierre Arsenault

flux de trésorerie
de l'exercice terminé le 31 mars 2000

	2000	1999
ACTIVITÉS D'EXPLOITATION		
Excédent des dépenses sur les revenus	(4 541 698) $	3 731 902 $
Éléments sans incidence sur les espèces et les quasi-espèces :		
Amortissement des immobilisations	2 596 561	1 836 453
Variation de la provision pour congés de maladie et vacances	430 869	3 945 044
	(1 514 268)	9 513 399
Variations des éléments hors caisse du Fonds de roulement :		
Créances à recevoir	38 974	(70 094)
Intérêts courus	22 714	(18 745)
Avances pour frais de déplacement	500	2 302
Frais payés d'avance	(25 476)	(25 969)
Créditeurs et frais courus	(518 989)	2 110 236
	(482 277)	1 997 730
Flux de trésorerie liés aux activités d'exploitation	(1 996 545)	11 511 129
ACTIVITÉS D'INVESTISSEMENT		
Flux de trésorerie liés aux activités d'investissement :		
Acquisition d'immobilisations	(2 628 725)	(6 069 182)
DIMINUTION (AUGMENTATION) DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES	(4 625 270)	5 441 947
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES AU DÉBUT	6 132 968	691 021
ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES À LA FIN	**1 507 698 $**	**6 132 968 $**
COMPOSITION DES ESPÈCES ET QUASI-ESPÈCES		
Encaisse	257 698 $	1 132 968 $
Dépôts à terme	1 250 000	5 000 000
	1 507 698 $	**6 132 968 $**

notes complémentaires

31 mars 2000

1. CONSTITUTION, FONCTION ET FINANCEMENT

En vertu de la *Loi instituant la Commission des lésions professionnelles et modifiant diverses dispositions législatives* (1997, chapitre 27), la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles est continuée par la Commission des lésions professionnelles instituée par cette loi à compter du 1er avril 1998.

La Commission a pour fonction d'entendre et de disposer des contestations des décisions rendues par la Commission de la santé et de la sécurité du travail à la suite d'une révision administrative.

Les sommes requises pour les opérations de la Commission sont prises sur le fonds de la Commission constitué des sommes que la Commission de la santé et de la sécurité du travail y verse selon les modalités que détermine le Gouvernement.

2. CONVENTIONS COMPTABLES

Les états financiers de la Commission ont été préparés par la direction selon les principes comptables généralement reconnus. Ces états comprennent des montants fondés sur les meilleurs jugements et estimations.

IMMOBILISATIONS

Les immobilisations sont comptabilisées à leur coût d'origine et sont amorties en fonction de leur durée probable d'utilisation, selon la méthode de l'amortissement linéaire, aux taux annuels suivants :

Mobilier et équipement de bureau	20 %
Équipements informatiques	33,3 %
Améliorations locatives	Durée du bail, maximum 5 ans

3. IMMOBILISATIONS

	2000			1999
	COÛT	AMORTISSEMENT CUMULÉ	NET	NET
Mobilier et équipement de bureau	3 485 891 $	1 401 550 $	2 084 341 $	2 428 814 $
Équipements informatiques	5 481 111	3 077 227	2 403 884	2 215 480
Améliorations locatives	4 046 456	1 642 243	2 404 213	2 215 981
	13 013 458 $	6 121 020 $	6 892 438 $	6 860 275 $

4. ENGAGEMENTS

La Commission est engagée par des baux et ententes à long terme pour les locaux administratifs de Québec et Montréal, échéant à diverses dates jusqu'au 31 octobre 2010. Les baux comportent des options de renouvellement de un et six ans. Elle est également engagée par des ententes avec la Société immobilière du Québec pour les locaux des bureaux régionaux.

La dépense de loyers de l'exercice terminé le 31 mars 2000 concernant ces locaux s'élève à 4 552 341 $ (1999 : 3 644 603 $). Les paiements minimums futurs s'établissent comme suit :

2000	4 551 615 $
2001	4 380 976
2002	1 930 204
2003	1 930 204
2004	1 930 204
	14 723 203 $

5. Opérations entre apparentés

En plus des opérations entre apparentés déjà divulguées dans les états financiers et comptabilisées à la valeur d'échange, la Commission est apparentée avec tous les ministères et les fonds spéciaux ainsi qu'avec tous les organismes et entreprises contrôlés directement ou indirectement par le gouvernement du Québec ou soumis, soit à un contrôle conjoint, soit à une influence notable commune de la part du gouvernement du Québec. La Commission n'a conclu aucune opération commerciale avec ces apparentés autrement que dans le cours normal de ses activités et aux conditions commerciales habituelles. Ces opérations ne sont pas divulguées distinctement aux états financiers.

6. Régimes de retraite

Les membres du personnel de la Commission participent au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) ou au Régime de retraite des fonctionnaires (RRF). Ces régimes sont à prestations déterminées et comportent des garanties à la retraite et au décès.

Les cotisations de la Commission imputées aux résultats de l'exercice s'élèvent à 1 106 547 $ (1999 : 813 791 $). Les obligations de la Commission envers ces régimes gouvernementaux se limitent à ses cotisations à titre d'employeur.

annexes

annexe 1

LISTE DES DÉCRETS ADOPTÉS EN 1999-2000 QUI DÉCOULENT DE LA *LOI INSTITUANT LA CLP ET MODIFIANT DIVERSES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES*

- Décret concernant le budget de la Commission des lésions professionnelles pour l'exercice financier 1999-2000 (Décret 493-99 du 28 avril 1999);
- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret 628-99 du 2 juin 1999);
- Décret concernant le renouvellement de Francine Dion-Drapeau comme commissaire à la Commission des lésions professionnelles (Décret 667-99 du 9 juin 1999);
- Décret concernant la nomination de commissaires à la Commission des lésions professionnelles (Décret 156-2000 du 16 février 2000);
- Décret concernant les Règles de preuve, de procédure et de pratique de la Commission des lésions professionnelles (Décret 217-2000 du 1er mars 2000);
- Décret concernant la nomination de membres, autres que commissaires, à la Commission des lésions professionnelles (Décret 439-2000 du 29 mars 2000).

annexe 2

LISTE DES CODES QUI DÉCOULENT DE LA *LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES*

- Code de déontologie applicable aux membres de la Commission des lésions professionnelles[1]
- Code de déontologie applicable aux conciliateurs et aux assesseurs de la Commission des lésions professionnelles[2]

(1) Le projet de code de déontologie des membres est à l'étape d'analyse par la Direction des affaires législatives et réglementaires du ministère de la Justice.

(2) Le projet de code de déontologie applicable aux conciliateurs et aux assesseurs étant lié étroitement au sort du premier code, son cheminement est suspendu en attendant l'avis du ministère de la Justice concernant le code pour les membres.

annexe 3

COORDONNÉES DES BUREAUX DE LA CLP DANS TOUTES LES RÉGIONS DU QUÉBEC

VICE-PRÉSIDENCE DE L'EST

DIRECTION RÉGIONALE DE QUÉBEC
900, place D'Youville, bureau 700
QUÉBEC (Québec)
G1R 3P7
Téléphone : (418) 644-7777
Sans frais : 1-800-463-1591
Télécopieur : (418) 644-6443

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE
1, rue du Terminus Est, 1er étage
ROUYN-NORANDA (Québec)
J9X 3B5
Téléphone : (819) 763-3330
Sans frais : 1-877-295-2357
Télécopieur : (819) 763-3258

DIRECTION RÉGIONALE DE LA CHAUDIÈRE-APPALACHES
Les Galeries Chagnon
300, côte du Passage, bureau 250
LÉVIS (Québec)
G6V 6Y8
Téléphone : (418) 835-4442
Sans frais : 1 877 235-2357
Télécopieur : (418) 835-4443

DIRECTION RÉGIONALE DE L'ESTRIE
200, rue Belvédère Nord, bureau 3.04
SHERBROOKE (Québec)
J1H 4A9
Téléphone : (819) 820-3080
Sans frais : 1-877-666-6164
Télécopieur : (819) 820-3009

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
16, 1re Avenue Ouest
SAINTE-ANNE-DES-MONTS (Québec)
G0E 2G0
Téléphone : (418) 763-2075
Sans frais : 1-877-264-2357
Télécopieur : (418) 763-2191

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE GASPÉ
96, Montée de Sandy Beach, bureau 2.01
GASPÉ (Québec)
G4X 2W4
Téléphone : (418) 360-8057
Sans frais : 1-877-256-2357
Télécopieur : (418) 360-8033

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE RIMOUSKI
355, boul. Saint-Germain Ouest, 2e étage
RIMOUSKI (Québec)
G5L 3N2
Téléphone : (418) 727-4276
Sans frais : 1-877-262-2357
Télécopieur : (418) 727-4274

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA GASPÉSIE—ÎLES-DE-LA-MADELEINE, DU BAS-SAINT-LAURENT ET DE LA CÔTE-NORD
BUREAU LOCAL DE SEPT-ÎLES
Carrefour Régnault
128, rue Régnault, bureau 203
SEPT-ÎLES (Québec)
G4R 5T9
Téléphone : (418) 964-8615
Sans frais : 1-877-888-2357
Télécopieur : (418) 964-8621

DIRECTION RÉGIONALE DE LANAUDIÈRE
Édifice Louis-Cyr
440, rue Saint-Louis, 1er étage
JOLIETTE (Québec)
J6E 2Y8
Téléphone : (450) 757-7956
Sans frais : 1-800-803-0186
Télécopieur : (450) 757-7980

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
505, rue des Forges, 2e étage
TROIS-RIVIÈRES (Québec)
G9A 6H1
Téléphone : (819) 371-6058
Sans frais : 1-877-259-2357
Télécopieur : (819) 371-4930

DIRECTION DES RÉGIONS DE LA MAURICIE ET DU CENTRE-DU-QUÉBEC
BUREAU LOCAL DE DRUMMONDVILLE
1680, boul. Saint-Joseph, 3e étage
DRUMMONDVILLE (Québec)
J2C 2G3
Téléphone : (819) 475-8513
Sans frais : 1-877-221-3746
Télécopieur : (819) 475-8490

DIRECTION RÉGIONALE DU SAGUENAY—LAC-SAINT-JEAN
227, rue Racine Est, bureau 4.01
CHICOUTIMI (Québec)
G7H 7B4
Téléphone : (418) 698-3703
Sans frais : 1-877-263-2357
Télécopieur : (418) 698-3695

DIRECTION RÉGIONALE DE YAMASKA
1050, boul. Casavant Ouest
Tour 2, bureau 2005
SAINT-HYACINTHE (Québec)
J2S 8B9
Téléphone : (450) 778-5670
Sans frais : 1-877-261-2357
Télécopieur : (450) 778-5691

VICE-PRÉSIDENCE DE L'OUEST

DIRECTION RÉGIONALE DE MONTRÉAL

1200, avenue McGill College, bureau 350
MONTRÉAL (Québec)
H3B 4G7
Téléphone : (514) 873-7188
Sans frais : 1-800-361-9593
Télécopieur : (514) 873-6778

DIRECTION RÉGIONALE DE LA MONTÉRÉGIE

1111, rue Saint-Charles Ouest
Tour de l'Est, bureau 6.54
LONGUEUIL (Québec)
J4K 5G4
Téléphone : (450) 928-5047
Sans frais : 1-800-396-0780
Télécopieur : (450) 928-7979

DIRECTION RÉGIONALE DE LAVAL

2800, boul. Saint-Martin Ouest, bureau 211
LAVAL (Québec)
H7T 2S9
Téléphone : (450) 680-6244
Sans frais : 1-877-216-3994
Télécopieur : (450) 680-6261

DIRECTION RÉGIONALE DES LAURENTIDES

500, boul. des Laurentides, bureau 249
SAINT-ANTOINE* (Québec)
J7Z 4M2
Téléphone : (450) 569-7600
Sans frais : 1-800-803-9019
Télécopieur : (450) 569-7626

* Ville voisine de Saint-Jérôme

DIRECTION RÉGIONALE DE L'OUTAOUAIS
Édifice Jos-Montferrand, bureau 6.200
170, rue de l'Hôtel-de-Ville
HULL (Québec)
J8X 4C2
Téléphone : (819) 772-3342
Sans frais : 1-800-676-2281
Télécopieur : (819) 772-3474

DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
1005, boul. du Séminaire Nord, bureau 120
SAINT-JEAN-SUR-RICHELIEU (Québec)
J3A 1R7
Téléphone : (450) 349-6252
Sans frais : 1-800-597-8049
Télécopieur : (450) 349-6137

DIRECTION RÉGIONALE DU RICHELIEU-SALABERRY
BUREAU LOCAL DE SALABERRY-DE-VALLEYFIELD
157, rue Victoria, bureau 116
SALABERRY-DE-VALLEYFIELD (Québec)
J6T 1A5
Téléphone : (450) 370-6866
Sans frais : 1-800-597-6715
Télécopieur : (450) 370-6864